



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

**Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la gerencia regional de  
trabajo y promoción del empleo Trujillo 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN GESTION  
DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

Br. Yhadira Christy Bocanegra Morán

(ORCID : 0000-0001-8140-3634)

**ASESORA:**

Dra. María Elena Alva Loyola

(ORCID : 0000-0002-3034-2170)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**TRUJILLO-PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

### **Señor misericordioso:**

Guías mi vida diaria y profesional

Permites ser mejor y cubrirme en tu fe.

Gracias Señor.

### **A mis hijas:**

Yhadilu y Mia quienes me dan la  
motivación de seguir luchando ,  
perseverando e iluminando cada  
paso que doy.

### **A mis Padres:**

Carmen y Javier por ser mi apoyo

Incondicional así como inculcarme

perseverancia y lucha para cada

Cosa que emprendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Mg. Jackeline Fernández Bustamante, Gerente Regional de Trabajo y Promoción del empleo de la Libertad por su apoyo en permitirme la aplicación de las escalas en los colabores y a la Mg. Melissa Reyes Araujo subgerente de Promoción del empleo y Capacitación laboral mi jefa por su apoyo incondicional.

**Página del jurado**

---

**Dr. Carlos Alberto Yengle Ruiz**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. José Manuel Cubas Vargas**

**SECRETARIO**

---

**Dra. María Elena Alva Loyola**

**VOCAL**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yhadira Christy Bocanegra Morán estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “**Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019**” presentada, en 79 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de Julio del 2019



-----  
Firma

Nombres y Apellidos: Yhadira Christy Bocanegra Morán

DNI: 43773473

## INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Operacionalización de variables	25
2.3. Población, muestra, y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	30
2.5. Procedimiento	32
2.6. Método de análisis de datos	32
2.7. Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	
3.1 Descripción de resultados	33
3.2 Prueba de normalidad	39
3.3 Contrastación de hipótesis	40
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58
Anexo 01 Escala de Clima Laboral	59
Anexo 02 Escala de satisfacción laboral	62

Anexo 03 Prueba normalidad	65
Anexo 04 Matriz de datos de variables y dimensiones	69
Anexo 05 Baseado de datos clima laboral	71
Anexo 06 Baseado de datos satisfacción laboral	72
Anexo 07 Autorización para aplicación de escalas	73
Anexo 08 Evaluación de criterio de jueces clima laboral	74
Anexo 09 Evaluación de criterio de jueces satisfacción laboral	77

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	<b>33</b>
Porcentaje de participación calificación de la variable clima laboral .	
<b>Tabla2.</b>	<b>34</b>
Porcentaje de participación en la calificación de las dimensiones del clima laboral .	
<b>Tabla 3.</b>	<b>36</b>
Participación porcentual en la calificación de la variable satisfacción laboral.	
<b>Tabla 4.</b>	<b>37</b>
Participación porcentual calificaciones de las dimensiones de la satisfacción laboral	
<b>Tabla 5.</b>	<b>38</b>
Participación Porcentual de calificaciones comparativas de clima laboral y satisfacción laboral .	
<b>Tabla 6.</b>	<b>40</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / clima laboral	
<b>Tabla 7.</b>	<b>41</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Autorrealización Personal	
<b>Tabla 8.</b>	<b>43</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Involucramiento Laboral	
<b>Tabla 9.</b>	<b>44</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Supervisión	
<b>Tabla 10.</b>	<b>46</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Comunicación	
<b>Tabla 11.</b>	<b>47</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral /Condiciones Laborales.	
<b>Tabla 12.</b>	<b>49</b>
Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Factores Del Clima Laboral.	



## RESUMEN

La presente investigación denominada “Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019”, fue planteada con el objetivo de determinar si el clima laboral incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019.

Esta investigación es de tipo correlacional de diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 60 colaboradores, conformado por 23 colaboradores bajo régimen 276, 31 colaboradores bajo modalidad CAS, 1 colaborador bajo modalidad de locación de servicios y 5 colaboradores destacados de SUNAFIL. Se aplicaron las escalas de Clima Laboral de Sonia Palma y Satisfacción laboral de Sonia Palma.

Los resultados demuestran que el Clima Laboral tiene correlación directa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo ( $r=0.682$ )

**Palabras Claves:** Clima Laboral, Satisfacción Laboral

## ABSTRACT

The present research called “Labor Climate and Job Satisfaction in the collaborators of the Regional Management of Employment and Employment Promotion Trujillo 2019”, was raised with the objective of determining if the work environment affects the job satisfaction of the employees of the Regional Management Labor and Employment Promotion

Trujillo 2019.

This research is of a descriptive correlational type of transversal non-experimental design. The population consisted of 60 collaborators, consisting of 23 collaborators under the 276 regime, 31 collaborators under the CAS modality, 1 collaborator under the location of services and 5 outstanding collaborators of SUNAFIL. The Sonia Palma Labor Climate and Job Satisfaction scales of Sonia Palma were applied.

The results show that the Labor Climate has a positive impact on the Job Satisfaction of the employees of the Regional Management of Labor and Employment Promotion ( $r = 0.682$ )

**Keywords:** Work Climate, Work Satisfaction.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el imaginario de la población del Perú, se tiene que las instituciones públicas son paquidérmicas, ineficientes e improductivas que obedecen a directivas de carácter político y los trabajadores en buena parte se ubicaron en el sector público no por meritocracia si no por favor político. Lo que repercute en la imagen de las instituciones del estado desvirtuando su visión, misión y valores corporativos y de hecho en el Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los colaboradores quienes, tienen diferentes sistemas de contratación discriminatorios que socaban lo derechos laborales fundamentales, sobre todo el de estabilidad laboral y el derecho a un trabajo digno, con una remuneración acorde a sus competencias y requerimientos de cada cargo. Con este escenario es imposible facilitar las condiciones objetivas para un Clima Laboral y Satisfacción Laboral en sus colaboradores.

No esta demás hacer énfasis que las instituciones públicas tienen como fin supremo el de generar bienes públicos que en esencia deben satisfacer las necesidades de la población a quienes se deben, dado que son los ciudadanos de todas las condiciones quienes pagan sus impuestos y que por ser ciudadanos peruanos les asiste el derecho a que las instituciones del estado les proporcionen un servicio público eficiente que minimice costos y maximice beneficios sin sacrificar la calidad del bien público prestado. En la realidad se puede afirmar que los servicios públicos en el Perú en su mayor tendencia no son de calidad y la ciudadanía no está conforme con la calidad de los servicios prestados, esto lo podemos apreciar en los diferentes estudios, entrevistas periodísticas e incluso quienes por diversas razones hemos concurrido a las instituciones públicas por algún servicio requerido. Todo esto conlleva a analizar cuáles son las diferentes causas endógenas y exógenas por las que las instituciones públicas no generan un buen servicio para ello se ha tomado como escenario de estudio la GRTPE Trujillo -2019 (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo -2019).

Este estudio toma en cuenta los planteamientos y contribuciones de otros autores de los contextos internacional y nacional, los mismos que fueron tomados en consideración en el debate de los resultados obtenidos.

Trabajos mundiales Bruzual (2016), en la tesis “Clima Laboral y Satisfacción Laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability And Risk Management”,

elaborada en la Universidad de Morelia, México se encontró correlación entre estas variables en los recursos humanos de la empresa de servicios. La tesis fue clasificada como: correlacional, cuantitativa, descriptiva, y transversal. El tamaño de la muestra fue 72 colaboradores. Los resultados demostraron que dichas variables tenían correlación directa alta con un estadístico de Pearson de  $r=0.790$  y un nivel de significancia de  $p = 0.000$  lo cual se interpreta que cuanto mejor sea el Clima Laboral mejor será el nivel de Satisfacción Laboral.

Como antecedentes locales encontramos el estudio de Villalba Rengifo (2016) estudio de estas variables en los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la tesis se tomó en consideración la opinión de 170 trabajadores administrativos de servicios y locación del Ministerio de Trabajo del Distrito de Jesús María – Lima. El estudio concluye que existe certeza significativa para afirmar que la comunicación tiene incidencia directa y significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores; se demostró a través del estadístico de asociación “coeficiente de Spearman de 0.503”, represento una aceptable correlación entre las variables.

En el estudio de Romani Alanya (2018) “CL y SL en los colaboradores administrativos del Municipio de Carabaylo Lima” donde participaron 81 colaboradores administrativos, se determina que existe correlación directa y moderada así lo demostró la  $\rho=0.739$  con un nivel de confianza de  $p<0.05$  entre CL y SL de lo que se deduce que a mejores condiciones laborales mayor será la complacencia de los colaboradores.

En estos tiempos en que es frecuente conversar de clima laboral, aún prevalecen discrepancias entre los expertos sobre estos aspectos afirma el autor “si realmente existiera una definición completa Clima Laboral, si las técnicas que se utilizan realmente lo midiese y si este resulta ser lo mismo que Satisfacción Laboral, o qué elementos conforman estos conceptos”. En consecuencia, para evaluar esta definición, sus factores más connotados y la correlación con otros factores de la corporación y de sus colaboradores. Al respecto considero el aporte que algunos autores han perfilado sobre la definición de éste, he aquí algunos de ellos como Francis Cornell define “que es una miscelánea de definiciones o modo de entender que las personas tienen en una empresa respecto a sus trabajos o relaciones con los demás compañeros”. (Cornell, 1955:38) (maco2016 blog , s.f.). De acuerdo con esta definición que son las apreciaciones de los colaboradores las que establecen el Clima Laboral y son a estas las

que describen y establecen sus características. Chris Argyris, salvaguarda el enfoque al afirmar que “es ineludible que en la totalidad de la organización exista un ambiente de relaciones interpersonales basados en la tranquilidad, compañerismo y sinceridad para que se pueda detectar la presencia de conflictos, de tal manera que se le detecte y se tome las acciones necesarias para solucionarlos”. (Argyris, 1957:183) (Argyris, s.f.), Para Pace “el ambiente laboral, son las características organizacionales en relación a la calidad del Clima Laboral en las empresas, el mismo que es referido por quienes integran la organización, afecta muchas veces en sus actitudes” (Pace, 1968:108).

McClelland y Atkinson, afirman que “la incidencia de la motivación social como el anhelo de logro, de autoridad y de identidad, tienen el progreso de la actuación propia, lo cual probablemente repercute en la apreciación del Clima Laboral”. (McClelland, 1968:71) (Amorós, s.f.), concluyen que la incidencia de las motivaciones sociales como la aspiración del alcanzar propósitos, de dominio y de empoderamiento causan el progreso de la conducta de los individuos, lo que posiblemente logra determinar el discernimiento de este. (McClelland, 1968:71) (McClelland, s.f.).

MacGregor, refiere que al ambiente psicológico y la define como la correspondencia de las manifestaciones procedentes de asumir la gerencia en las organizaciones (MacGregor, 1960:98) (MacGregor, s.f.).

Litwin y Stringer, acotan que el clima intrínseco de cualquier empresa lo aprecian todos los integrantes de una corporación o institución e impacta en su conducta. (Litwin, 1968:125) (Schuster., s.f.).

Barker, afirma que es más pertinente la conservación de los escenarios de conductas para de esta manera conocer el comportamiento de los individuos en las empresas, entendiendo que “escenarios” comprende los espacios materiales y psíquicos en la que los trabajadores están permanentemente interactuando (Barker, 1968:28) (Camacho, s.f.).

Por otra parte, Sells afirma que el clima endógeno de toda organización influye en el proceder de los individuos que lo componen y que ese influjo deriva del modo de percibir de los individuos, de la calma y entendimiento de las limitaciones culturales y sociales del hábitat. (Sells, 1960:145) (VILLAMIZAR, s.f.).

Forehand y Gilmer, argumentan que el Clima Laboral comprende varias dimensiones y está constituido por características homogéneas que identifican a una organización, la

diferencia de las demás organizaciones, perduran a largo plazo e inciden en la conducta de los integrantes de las organizaciones (Forehand, 1964:361) (Forehand, s.f.).

Para Tagiuri y Laitwin, esta variable es una forma particularmente perdurable en la atmosfera intrínseca de las organizaciones, que incide en el comportamiento de las personas y consigue explicarse en manifestaciones de valores de un conjunto de individuos particulares (Tagiuri, 1968:145) (Field, s.f.).

Para Campbell es un conjunto de propiedades, convenientes de cada corporación y del cual se puede derivar de la manera como dicha corporación se relaciona con los clientes internos y el medio laboral (Campbell, 1971:192) (Campbell, s.f.).

De acuerdo a Pritchard y Karasick, son patrones de comportamiento perdurables a largo plazo del ambiente intrínseco de las organizaciones y producto del comportamiento de los colaboradores de una corporación, en particular de la alta gerencia (Pritchard, 1972:211) (Vega).

Para Dubran, una corporación posee peculiaridades que son percibidas por sus integrantes formándose una organización psicológica y determina la conducta de sus coladores (Dubran, 1974:132) (VILLAMIZAR).

Schneider y Hall, afirman que es una asociación de conocimientos completos de los miembros de una organización respecto al contexto intrínseco de la organización, derivadas de la interrelación de las peculiaridades de los individuos y de la corporación. (Schneider, 1975:160) (Botello).

Owens, lo correlaciona con emoción, ambiente, conocimientos, atmosfera, o revelación en el contexto psíquico intrínseco de una corporación (Owens, 1981:122) (VILLAMIZAR, DOCPLAYER).

Para Gibson es un sumario de las aprehensiones de la variabilidad de la conducta, rutinaria y de cambios que acontecen en las corporaciones (Gibson, 1984:87) (VILLAMIZAR).

Brow y Moberg, definen como un encadenamiento de tipologías del ambiente intrínseco de una organización, conforme lo observan sus integrantes (En Carvajal, 2000:18) (Romo).

Dessler, toma como fundamento el planteamiento de varios autores como: “El enfoque estructuralista” de Forehand y Gilmer que afirman que es el “aglutinamiento de tipologías habituales que caracterizan a una corporación, la diferencian con otras e intervienen en la conducta de sus integrantes” (En Carvajal, 2000:18) (Diaz). En el

enfoque subjetivo planteado por Halpin y Crofts, sostienen que es la definición que el empleado se forma de la empresa. El “Enfoque de síntesis” de Litwin y Stringer sustenta que son las consecuencias subjetivas percibidas del régimen que influyen en las acciones, opiniones, principios e estímulos de los trabajadores que laboran en una corporación”. Enfoque “de síntesis” de Water afirma que está constituido por “las apreciaciones que las personas tienen de la compañía en la cual trabajan y del sentir que se hayan formado de ella en lo referente a cordialidad, estructura, apoyo, apertura, recompensas, autonomía, consideración” (En Carvajal, 2000:18) (Díaz)

Para Hall (En Carvajal, 2000:18) (VILLAMIZAR) son características observadas de manera espontánea o revelada por el colaborador, las mismas que constituyen el poder que orienta su comportamiento. De acuerdo a esta afirmación se puede inferir las conclusiones a cerca del concepto del Clima Laboral que venimos dilucidando hasta aquí; se podrían resumir de esta manera: es el efecto de las percepciones generales de los individuos a cerca de su ámbito intrínseco de labor. Es una consecuencia de la interrelación de las razones endógenas de los colaboradores, de los incentivos o alicientes que provee la compañía y de los intereses que se estimula en esa relación. Lo han formado por las peculiaridades en la corporación, y la distinguen y la diferencian de las demás, vivenciado por todos los colaboradores y se puede dimensionar operativamente mediante el discernimiento de los individuos en sus valoraciones. Constituye un evento personal y hace referencia a sentimientos, normas, principios como actitudes de los individuos que identifican su existencia o se presentan en la corporación que integran. Asimismo, son eventos objetivos, tal como un grupo de particularidades inherentes que identifican una corporación, la diferencian de otras y orientan la conducta de los colaboradores que son parte de la corporación (Forehand y Gilmer, 1964) (VILLAMIZAR).

Es un evento únicamente de percepción, por lo que pueden darse varios en una misma organización, desde la perspectiva del colaborador (Johannesson, 1973:118) (Guión, 1973:120) (T1 - Johansson). No obstante ser un intangible, si se puede concebir como algo que impacta el comportamiento de los individuos que integran una corporación de tal manera el Clima Laboral es afectado por el nexo real entre la empresa y sus colaboradores. En consecuencia se puede aseverar que el contexto éste está conformado por varios componentes como: el aspecto particular de los colaboradores tomando en consideración: conductas, apreciaciones, temperamento, principios, enseñanza, etc. las

agrupaciones dentro de la corporación, su organización, métodos, conexión, políticas y roles; los incentivos, carencias, energía y voluntad; el liderazgo, la autoridad, las estrategias, la ascendencia, el modo; la arquitectura; el know-how corporativo, la estimación, el régimen de retribución, la información y el procedimiento en las decisiones. (VILLAMIZAR).

Se especifica que es una serie de factores que caracterizan el ambiente endógeno de las organizaciones y que pueden constituirse en sus fortalezas o debilidades, independiente que sean estas instituciones públicas o empresas privadas y como sus colaboradores lo distinguen (Moberg 1990), y lo conforman cinco aspectos: “Realización personal en la cual el colaborador identifica las oportunidades de desarrollo profesional, el empoderamiento laboral que constituye el compromiso e identificación plena con los objetivos corporativos; la facilitación sustentada en el soporte y apoyo por parte de sus guías, la Información a la que los colaboradores deben tener acceso para desarrollar sus labores y el ambiente de trabajo que trata de sí, se concede a los colaboradores confianza para decidir sobre sus funciones laborales”. (Palma, S. 2004) (Carrillo).

En torno a la Satisfacción Laboral según Robbins y Judge, es la impresión proactiva a cerca del trabajo de sí mismo, que emerge de la apreciación de sus peculiaridades y es cuando un colaborador de alto nivel de complacencia en el trabajo tiene emociones proactivas de sí mismo, en tanto que otro insatisfecho tiene sensaciones reactivas (Judge, 2009). Es la consecuencia de elementos incentivadores donde se evalúan los trabajos y responsabilidades de funciones que ocupa el colaborador y que está en relación con la cantidad de las actividades retadoras e inspiradoras que conllevan el interés que el colaborador tiene del trabajo que realiza, el compromiso en el desempeño de su trabajo, la consideración que vivencia sobre su desempeño laboral, el logro personal y su realización profesional. La insatisfacción en un puesto de trabajo depende del oficio del ambiente de sus compañeros y del trabajo habitual; por ello se les denomina “componentes asépticos” por ejemplo a la situación de los ambientes de empleo, el salario y los vínculos laborales que tienen con su jefe, gerencia de la corporación y las prestaciones y servicios sociales. Herzberg (2011) (Herzberg’s, s.f.)

Para Robbins y Judge, 2009, es una emoción proactiva sobre las labores realizadas, emerge de la apreciación de sus peculiaridades. Un colaborador con alto nivel de complacencia en sus labores que realiza, tiene emociones proactivas en torno a aquellos, en tanto que otro descontento los tienen reactivos (Robbins, 2009 ).



Palma (2005), la define como el comportamiento o propensión constante en el trabajo, apuntalada en valores y creencias adquiridas a partir de su práctica laboral. (SÁNCHEZ., 2016)

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) acotan sobre la forma y conjunto prácticas de los colaboradores hacia el ambiente de laboral, cualidades que son concernientes hacia labores en general o hacia facetas específicas de las mismas; fundamentalmente es una noción integradora con el que se hace alusión a los comportamientos de los colaboradores hacia varios ámbitos de sus labores. En consecuencia, dialogar sobre esta variable implica referirse a comportamientos de los colaboradores (Chiang Vega, Salazar Botello, & Núñez Partido).

Por otra parte, Javier Flores (1992) relata que es la condición como un colaborador se siente en el trabajo. Toma en cuenta factores como: “remuneración, modo de ejercer la autoridad, escenario laboral, ocasiones de ascenso, compañerismo en el trabajo, etc”.

Según Locke (1976) “complacencia laboral es una fase emotiva de orden tangible y satisfactorio consecuencia de una apreciación personal de vivencias profesionales del colaborador”, diferente a un comportamiento determinado, más bien de un comportamiento usual consecuencia de diferentes comportamientos definidos que los colaboradores poseen con sus labores y los elementos relacionados con su trabajo (Tietjen).

El Clima Laboral y la Satisfacción Laboral son dos conceptos diferentes, sin embargo, correlacionados; en el primero se considera el conocimiento referido a propiedades organizacionales, en tanto que el segundo se refiere a los comportamientos y percepciones de los colaboradores en relación a su trabajo (Pope & Stremmel, 1992) (Carlos Anibal Manosalvas Vaca1). El Clima Laboral, es una de las definiciones que adquiere diferentes connotaciones en el uso habitual. Se indica que éste reside en un conjunto de particularidades que marcan la diferencia de una corporación que la discrimina de terceras; estas peculiaridades duración relativa en el lapso de tiempo que afecta el comportamiento de los trabajadores (Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, & Llorca, 2005) (CARLOS ANIBAL). Según Hellrieger y Slocun (2009), son propiedades que pueden ser observados en una corporación específica y en sus subsistemas, puede ser consecuencia de la manera en que en la institución interactúan con sus colaboradores.

Por otra parte, Satisfacción Laboral se conceptualiza como un conjunto de comportamientos de los colaboradores en su ámbito de trabajo, comportamientos que son dirigidos hacia el trabajo en general o en aspectos específicos de este; por tanto, se convierte en un concepto integrador en el que se hace mención a los comportamientos de los individuos dirigidos en disímiles aspectos de su labor (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996) (CHIANG VEGA Maria Margarita).

Diversos autores han reconocido correlaciones demostrativas relacionadas con un gran cantidad de elementos de ambas variables; verbi gracia, Salgado (1996) analizó el tiempo de trabajo, utilizando como herramienta la Escala de Clima de Trabajo (WES) de Moos (1981) y de Satisfacción Laboral, el Índice Descriptivo Del Trabajo(JDI) de Smith, Kendall y Hulin (1969) (Academy Of de Management ); las conclusiones afirman que, fundamentalmente son dos variables diferentes y que solo se correlacionan en un factor concreto: la apreciación de las vivencias entre las personas. Cuadra y Veloso (2007) (Cuadra Peralta & Veloso Besio) efectuaron un estudio de rastreo con un examen del Clima Laboral, estos descubrimientos indicaron un significativo incremento porcentual en factores que lo conforman en tanto que la Satisfacción Laboral constituye la disminución de la tensión e incremento del liderazgo; lo que se vio reflejado en una baja de accidentes, de días no trabajados y aumento de la productividad”. Por otra parte, Ramihic (2013) sustentó que “el Clima Laboral afecta sustancialmente a la Satisfacción Laboral en 0,866 equivalente al 86,6% de sus variaciones que son determinados por las oscilaciones en el Clima laboral”. Tal como en las investigaciones que se han referenciado, otros han descubierto correlaciones reveladoras entre ambas variables (Adenike, 2011; Carlos Anibal Manosalvas Vaca · Luis Oswaldo Manosalvas Vaca · Jorge Nieves Quintero. El Clima Laboral y la Satisfacción Laboral: un examen de medición rigurosa de su correlación 8 AD-MINISTER Keuter, Byrne, Voell, & Larson, 2000; Muñoz-Seco, Coll-Benejama, Torrent-Quetglasb, & Linares-Pou, 2006; Badoni, 2010). No obstante, de la exuberante bibliografía a cerca ambas variables, el consenso entre los investigadores a cerca del ámbito de cada uno de estos constructos esta distante de ser cabal (Peña, Díaz, & Carrillo, 2013) (Peña Cárdenas). El Clima Laboral alcanza a calificarse como una reflexión crítica de los colaboradores de la corporación en torno a su nexos entre ellos y la estructura corporativa. En tanto que (Cárdenas, Arciniegas, & Barrera, 2011) (Lucila Cárdenas Niño) conceptúan a esta variable como un catalizador entre los factores del sistema corporativo y las propensiones razonables que se

convierten en conductas que afecta a la corporación, dígase eficiencia, rendimiento, complacencia, índice de rotación del personal, etc. Asimismo, que puede dimensionarse con una variedad de indicadores subjetivos y objetivos. Es constructo como una particularidad serena de la corporación, en tanto investigaciones recientes la exponen como sentimientos, opiniones, y conductas que identifican una corporación (Ramihic, 2013) (CARLOS ANIBAL MANOSALVAS VACA). En este orden de ideas, y considerando que la finalidad de la investigación es contribuir al discernimiento en torno al nexo de estos dos significativos constructos con instrumentos que demuestren su correlación. Para esta investigación se ha tomado las escalas de “CL\_SPC y SL\_SPC” de Sonia Palma, se tomará la población total 60 colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Trujillo. La herramienta de análisis serán estas escalas para evaluar el nivel de Satisfacción laboral en dicha institución.

El ámbito psicológico en las organizaciones es uno de las áreas de investigación más nuevos y de gran perspectiva en toda clase de corporaciones. La Complacencia Laboral, comprendida como comportamiento del colaborador hacia la labor que desempeña, tema escasamente investigado como ámbito en sí, sin embargo, significativo como mecanismo hermenéutico del comportamiento e indicador de evaluación del comportamiento del colaborador. Las exploraciones a cerca ambas variables, brindan esclarecimientos mediante factores; de esta manera han insistido en encontrar su nexo con otros conocimientos psíquicos, subsistiendo de forma clara la correlación entre SL y factores Intrínsecos, Herzberger, Mausner y Snyderman (1959) (Christian Cabezas Guerra) y que el grado de SL tiene cierta correspondencia con la conducta de concurrir a las labores en relación con otros factores, Vroom (1964) (Vroom).

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) planteo la “hipótesis de los dos factores”, también conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”. Planteado por el célebre psicólogo que llego a ser una de las personalidades más destacadas con lo concerniente a la gerencia administrativa de las corporaciones. En esta proposición se plantea que los individuos están influenciados por dos factores:

La complacencia, considerada fundamentalmente como la consecuencia de los elementos de estímulo, contribuyen a aumentar el nivel de complacencia de los colaboradores, sin embargo, tienen un impacto marginal en la insatisfacción.

La insatisfacción, básicamente toma en consideración la consecuencia de los “elementos de asepsia”. Estos están ausentes que son impropios, generan desazón, sin embargo, las ocurrencias de éstos tienen un efecto marginal en la complacencia a largo plazo.

La exploración de Herzberg cuando los “elementos de asepsia” son inmejorables impide el descontento de los colaboradores, y cuando los “factores higiénicos” inducen a la insatisfacción.

“Factores de Higiene” están constituidos por: “Elementos monetarios: Salarios, estipendios y prestaciones sociales; Ambientes de trabajo como: Luminosidad y clima apropiados, Derechos adquiridos: prerrogativas de experiencia, instrucciones de reclamos, procedimientos laborales equitativas, normas y procedimientos organizacionales; Componentes benéficos: momentos para compartir con los compañeros de trabajo; Condiciones: anunciamiento de los cargos de trabajo, dependencias convenientes con ventilación e iluminación, vía de paso para baños de directivos y trabajadores”.

Factores de estímulo: “Labores con inspiración y motivación: oportunidad para manifestar la personalidad autentica con crecimiento integral; Sensación de desarrollo personal: evidencia de contribución con la consecución de algo valorable; Declaración de logros bien desarrollados: certificación del logro de labores trascendentes; resultado o desempeño: ocasión de realizar labores importantes; mayor encargo: obtención tareas innovadoras que desarrollen el cargo o responsabilidad y brinden al colaborador más oportunidad de autocontrol”.

Los “factores higiénicos” hacen referencia a las necesidades de sobrevivencia de Maslow: “carestías orgánicas y carencia de estabilidad, incluye seguridad social. En tanto que los elementos inspiradores hacen referencia a carencias secundarias: de reconocimiento y de desarrollo personal”. Sin embargo, hay detractores de estos supuestos, ciertos opinantes razonan sobre eslabones de efectos perjudiciales erróneos, así como angustia, “dilema entre las aspiraciones particulares y las derivadas de sus labores, sensación de manejo cuando la corporación no facilita la asignación nuevas responsabilidades con incremento salarial, incremento de la propensión a reducir las relaciones entre compañeros de trabajo, etc.” (PÉREZ, s.f.)

Teorías X e Y de Douglas McGregor, quien fuese personalidad insigne de la “escuela de las relaciones humanas en la administración” tuvo una gran aceptación en los años cincuenta en el siglo XX, sus planteamientos pragmáticos, aún en la actualidad son de

frecuente aplicación no obstante haber sobrellevado el trasegar de cuatro decenios de teorías y novedades administrativas.

McGregor en su trabajo “El ámbito humanitario de las corporaciones” relató dos tendencias de escuela de gerentes que relacionándolos con las teorías X e Y. Aseverando que los administradores que se identifican con la teoría X suponen que sus subalternos deben ser tratados cual acémilas para realizar tareas y que sólo trabajan con el yugo o la amenaza, en tanto que los gerentes que se identifican con la teoría Y actúan bajo el supuesto que “los individuos aspiran y necesitan ocuparse”. A continuación, las proposiciones de las dos posturas: Teoría X, los directivos que se identifican con esta, se fundamentan en el arcaico criterio del “garrote y la zanahoria convencidos de la ineficacia de las multitudes”, asumen que los humanos tienen propensión al inacción y que, el trabajo es una maldición divina expresada en el verso “con el sudor de tu frente te ganarás el pan de cada día” en consecuencia trabajar no es nada agradable, por lo cual es urgente instituir en toda empresa: el control y el estímulo. Las proposiciones del planteamiento de la teoría X son:

A los individuos del mediano no les apetece el trabajo por lo cual evadirá por todos los medios al trabajo, compara a los trabajadores como acémilas: si no se les puya no trabajan. Propugna que los seres humanos necesitan que se les arree, vigilen, conduzcan y amenacen con escarmientos para lograr que trabajen para alcanzar los propósitos de la organización; el individuo característico soslayará responsabilidades, carece de interés y demanda estabilidad, sobre todo por ello es imprescindible que lo gobiernen.

Teoría Y, Plantea que los directivos que se identifican con esta, consideran que sus subalternos hallan en su trabajo un yacimiento de complacencia y por tanto harán todo lo posible permanentemente para alcanzar alta productividad para beneficio de la corporación, para este caso, las compañías deben rescatar las capacidades de sus colaboradores direccionándolos hacia sus propósitos. Las premisas en las que se fundamenta esta teoría son: El agotamiento corporal y espiritual consecuencia de las responsabilidades del trabajo es natural como en la recreación o el descanso, a las personas del promedio no le contraría trabajar en sí por tanto se necesita la coerción, la dominación o el ultimátum para contribuyan a la consecución de las metas de la organización.

Los colaboradores se alinean y apropian de los objetivos corporativos a la medida que se les retribuye y reconozca sus logros, el mayor reconocimiento es la satisfacción del

yo, es originada por la energía desplegada para lograr las metas de la corporación. Con escenarios corrientes el individuo promedio aprenderá no solamente a admitir compromisos sino también a buscarlos.

“En su generalidad los individuos cuentan con un nivel alto de invención, innovación e inspiración que les permitirá solucionar dificultades de la empresa” (McGregor, s.f.).

Teoría Z, Planteada por William Ouchi, “Cómo pueden las empresas norteamericanas enfrentar el desafío japonés” (1981); esta teoría ratifica que la productividad es un campo de la gerencia de las personas y debe de ser considerada y aplicada en las empresas independientemente que sea nipona o no y que su pedestal son los principios de amistad, ingenio y compañerismo. “Los individuos normalmente tienen una conducta adecuada que facilita la familiaridad con los colaboradores, se parte de la premisa que las personas producen sin necesidad de controles rígidos y en consecuencia los estos deben ser flexibles en las corporaciones más con el contrario en necesario promover el autocontrol, entonces el trabajador se terminará comportándose según las expectativas de la empresa”. Los postulados esenciales de la proposición son: “La consideración de las relaciones humanas, sociales estrechan el compañerismo”. El autor de esta teoría asevera que existe tres categorías de corporaciones: categoría A, que identifica a las corporaciones norte americanas; categoría J, identifica a las empresas japonesas y la categoría Z, que posee la reciente cultura Z de la que se ocupa en su teoría”. En ésta se rescata que los colaboradores ante todo son personas y a la vez son colaboradores, en consecuencia, cuando se humaniza las condiciones de trabajo se actúa en pro de la empresa, porque cuando se incrementa la autoconfianza de los colaboradores trae como efecto un incremento del rendimiento de la empresa. El rendimiento indudablemente incide en la eficiencia y competitividad y con ello mayor rentabilidad para la empresa, por lo que la gerencia de estas se debe basar en las “relaciones humanas”. Los elementos básicos de las corporaciones que optan por los postulados de la teoría Z son: “la colaboración, estabilidad laboral trabajo vitalicio, amistades personales robustas, trabajo en equipo, participación en la toma decisiones y la confianza irrestricta, todo ello conseguir la competitividad de la corporación”. (OUCHI, s.f.)

El mundo moderno gracias al avance la ciencia y la tecnología ofrece múltiples soluciones tecnológicas para acabar con la ineficiencia en las organizaciones públicas y las corporaciones privadas. Sin embargo, en Perú aún hoy es un mal endémico en las instituciones del sector público el terrible mal de la ineficiencia, considerando que la

eficiencia y por consecuencia la competitividad total de las organizaciones no solamente es un problema de implementación de soluciones tecnológicas; también tiene un alto componente de cultura corporativa y clima laboral. Es frecuente los comentarios de los usuarios aduciendo que la atención es más lenta que una tortuga. Estas quejas del público en general no es un problema de reciente data es un problema estructural de la administración pública, así nos lo dejan saber los medios de comunicación como: las redes sociales, la radio, tv y la prensa escrita con comentarios con expresiones por ejemplo: deben largarse, que lentitud para atender por que ocupan estos cargos gente incapaz refiriéndose a los colaboradores del sector público.

Este comportamiento irresponsable de algunos trabajadores del Estado peruano resulta indignante y promueve que los usuarios soliciten a viva voz mayor agilidad y eficiencia en la atención al usuario; claro está que uno de los argumentos que enarbolan es que los culpables de todo lo que sucede son los políticos corruptos que ostentan cargos estratégicos en la administración pública, y que por orden ellos se contratan a los funcionarios públicos, bajo criterios de afinidad o favor político, capacidad o concurso público.

En la actualidad el intangible máspreciado en toda organización es su talento humano, sin la gerencia de personal es imposible que las compañías puedan tener un desarrollo sostenido, por tano el ambiente laboral juega un rol determinante para el crecimiento sostenido de los países y organizaciones. Por ello el desarrollo de la gerencia de personal es vital para que las corporaciones públicas y privadas puedan cumplir con su visión, misión y valores organizacionales hoy en día indispensables para formulación, evaluación de sus planes estratégicos, programas y proyectos indispensables para la certificación de alta calidad de los bienes que ofertan.

Cuando los colaboradores están satisfechos con el trabajo que realizan tienen una actitud positiva acerca de éste, en tanto que otros insatisfechos tienen actitudes negativas en consecuencia la complacencia laboral es fundamental para el desempeño de las funciones del personal, el desarrollo organizacional y el progreso del país.

En el contexto de la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del Empleo Trujillo 2019 se plantea el siguiente problema general y específicos:

¿De qué manera el Clima Laboral se correlaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019? Del problema general se sistematiza los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la autorrealización se correlaciona en la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019 ?; ¿De qué manera el involucramiento laboral se correlaciona con el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019?; ¿De qué manera la supervisión se correlaciona con el grado de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019?; ¿En qué manera la comunicación se correlaciona en el nivel de Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019?; ¿De qué manera las condiciones laborales se correlaciona con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo 2019?

Del problema general y de los problemas específicos se formula la **Hipótesis General** “El Clima Laboral se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo 2019” de la cual derivamos las siguientes hipótesis específicas: **Hipótesis específica 1.** La autorrealización se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores la institución. **Hipótesis específica 2.** El involucramiento laboral se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Hipótesis específica 3.** El control se correlaciona de modo significativo en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Hipótesis específica 4.** La comunicación se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Hipótesis específica 5.** Las condiciones de trabajo se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Como objetivo general:** Establecer la correlación del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Objetivo específico 1** tenemos establecer la correlación de la autorrealización en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Objetivo específico 2.** Establecer de qué modo se correlaciona el involucramiento laboral en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Objetivo específico 3.** Establecer de qué modo la supervisión se correlaciona con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Objetivo específico 4.** Establecer de qué

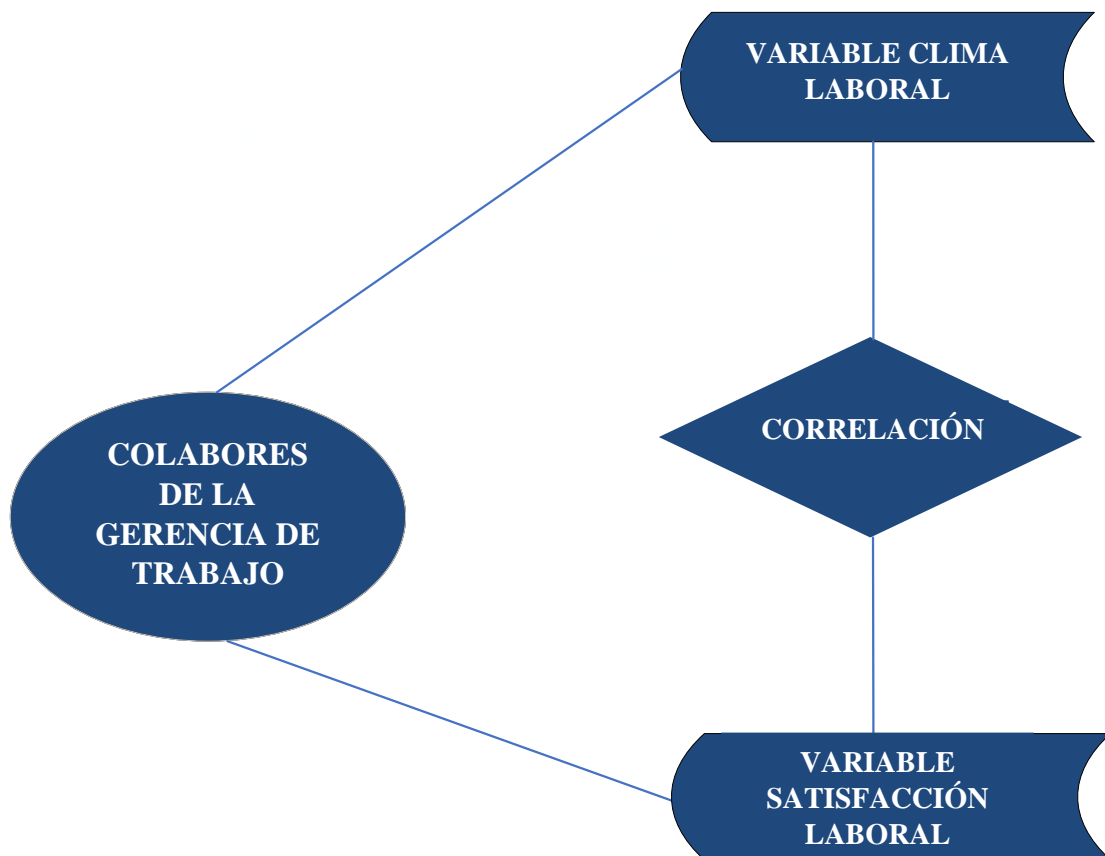


modo se correlaciona la comunicación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. **Objetivo específico 5.** Establecer de qué modo se correlaciona las condiciones laborales con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

La clase de investigación es carácter correlacional, La exploración no experimental transversal para ello, se ha tomado en cuenta el siguiente diagrama:



## 2.2 Operacionalización de las variables

### Operacionalización de variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima laboral</b>	<p>“Forma de percibir del colaborador, referente al ambiente de trabajo y en función a aspectos personales y de todo aquello que involucra el desarrollo dentro de la organización”.</p> <p><b>(Palma, 2004).</b></p>	Puntuaciones obtenidas en la escala de clima laboral contiene 50 items y 5 dimensiones.	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p>	<p>Progreso personal.</p> <p>Progreso profesional.</p> <p>Pacto con la organización.</p> <p>Identidad con la organización.</p> <p>Soporte para las actividades.</p>	<p>Muy favorable.</p> <p>Favorable.</p> <p>Media.</p> <p>Desfavorable.</p> <p>Muy desfavorable.</p>

			Comunicación	Facilidad y claro lenguaje.	
			Condiciones laborales	Componentes materiales.	

*Operacionalización de variable satisfacción laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Satisfacción Laboral</b>	Actitud del colaborador respecto a sus funciones laborales, la cual se basa en lo que él cree y el valor que va desarrollando en la organización ( <b>Palma, 2004</b> ).	Puntuaciones obtenidas en la escala de satisfacción laboral contiene 36 item y 7 dimensiones.	Condiciones físicas y/ o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales	Distribución de los ambientes. Adecuada remuneración. Trato en la empresa.  Relaciones con los compañeros.  Satisfacción con las funciones. Valor de las tareas asignadas.	Alta satisfacción Parcial satisfacción Regular Parcial insatisfacción Alta insatisfacción

			<p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	Valoración del trabajo por la jefatura.	
--	--	--	--	---	--

## 2.2 Población

La población para el desarrollo de este proceso de investigación lo conforman los 60 colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Trujillo, conformado por 23 colaboradores bajo régimen 276, 31 colaboradores bajo modalidad CAS, 1 colaborador bajo modalidad de locación de servicios y 5 colaboradores destacados de SUNAFIL.

## 2.3 Técnicas e instrumentos de datos, validez y confiabilidad

Metodología utilizada será mediante recolección de información a través de las escalas de clima laboral de Sonia Palma y satisfacción laboral de Sonia Palma para la medición se utilizó la “Escala de Likert”, la cual nos permitirá agrupar las respuestas sobre la base de las calificaciones de los colaboradores; La estadística, se aplicará durante el proceso recopilación, tabulación y análisis de datos, se utilizara el software excel en tabulación de información y en el análisis inferencial a efectos determinar el nivel de significancia de los hallazgos se utilizará el software SPSS versión 20, con los cuales se deducirá los resultados de la investiga

### Instrumentos de recolección de datos:

#### Instrumento: Cuestionario para evaluar el clima organizacional

<b>FICHA TECNICA ESCALA CLIMA LABORAL CL-SL</b>	
<b>Nombre de la Escala</b>	Clima Laboral CL-SL
<b>Autora</b>	Sonia Palma
<b>Administración</b>	Individual o Colectiva
<b>Duración</b>	15 a 30 Minutos
<b>Aplicación</b>	Trabajadores dependencia Laboral
<b>Significación</b>	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con la relación a la autorrelacización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones Laborales.

**Instrumento: Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral**

<b>FICHA TECNICA ESCALA SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC</b>	
<b>Nombre de la Escala</b>	Satisfacción Laboral SL-SPC
<b>Autora</b>	Sonia Palma
<b>Administración</b>	Individual o Colectiva
<b>Duración</b>	20 Minutos
<b>Aplicación</b>	Adultos de 18 a más
<b>Significación</b>	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas.

**Confiabilidad y Validez**

Los datos obtenidos han sido obtenidas de preguntas y respuestas auténticas, los resultados se tabularan en el software Excel Microsoft y procesaran en el software SPSS versión 20 de IBM, con los estadísticos que arrojen se analizaran los resultados estableciendo la correlación de las variables con el Coeficiente de Pearson y el método de prueba de hipótesis bajo un nivel de confianza de las correlaciones de 0.99.

**Validez de la Prueba**

Se utilizó: Escala de Clima Laboral y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma instrumentos de análisis de estos temas de autoría de Sonia Palma de gran reputación y aceptación en el ámbito académico en Perú.

### **Confiabilidad:**

La confiabilidad es la pertenencia intrínseca de una herramienta de comprobación lo cual debe permitir abordar a los mismos resultados en una investigación, al practicarse una o varias veces a una persona o grupo en diferentes ciclos de tiempo (Carrasco, 2016, p 339). El estadístico de Alfa de Cronbach, será la herramienta de comprobación de la fuerza de los instrumentos. El grado de correlación entre las variables se establecerá con el estadístico de Pearson con el cual se determinará el grado de asociación entre la variable explicada. El nivel de significancia y de confianza de los coeficientes de correlación entre las variables y factores se hará con un nivel de significancia bilateral de  $p < 0,01$  y con un nivel de confianza del 0,99.

Las fórmulas que utilizaran son las siguientes:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

$\alpha$  : Estadístico de Alfa de Cronbach

$S_i^2$  : Varianza del dato sub i,

$S_t^2$  : Varianza de los valores totales observados

K : Cantidad de consultas.

### **Coefficiente de Pearson**

$$r_{xy} = \frac{n \sum X * Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Calculado en por el software SPSS de IBM.

## **2.4 Procedimiento**

Para esta investigación se trabajó con el total de colaboradores de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Trujillo quienes estadísticamente constituyen la población de 60 elementos por tanto no es necesario hacer muestreo ni calcular tamaño de muestra.



## 2.5 Método de Análisis de datos

El examen estadístico se efectuó con los resultados arrojados por el software estadístico SPSS con el cual se trabajó la información en los siguientes niveles:

Análisis descriptivo. Se computo las calificaciones acumuladas por cada factor del de ambas variables, tablas y gráficos de dispersión de las variables para observar la distribución y correlación de las variables. En el análisis correlacional se identificaron las asociaciones entre las variables de estudio mediante la prueba paramétrica Pearson.

## 2.6 Aspectos éticos

En este trabajo de grado se ha tomado en consideración la autenticidad de hallazgos, respeto irrestricto de los derechos de autor, opiniones políticas, los credos religiosos y morales, el compromiso social, político, jurídico y ético, a la reserva y salvaguarda la identidad de las personas que proporcionaron información para este trabajo.

# III. RESULTADOS

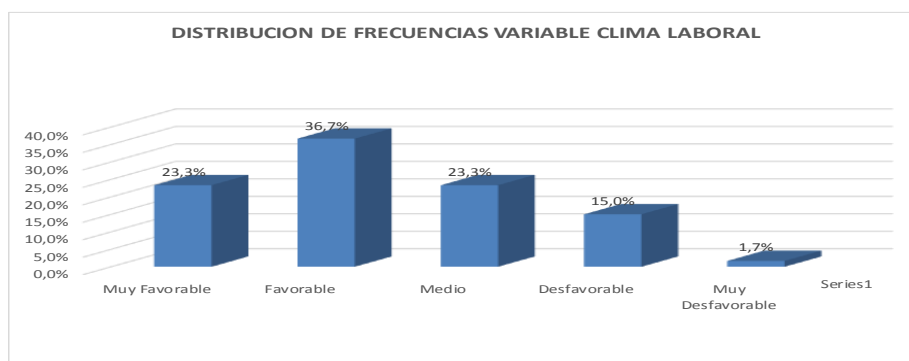
## 3.1 Descripción de resultados

Tabla 1

*Porcentaje de participación calificación de la variable clima laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.*

CUADRO GENERAL			
CATEGORÍA	PUNTAJE	NÚMERO	PORCENTAJE
<b>Muy Favorable</b>	210 - 250	14	23,30%
<b>Favorable</b>	170 - 209	22	36,70%
<b>Medio</b>	130 - 169	14	23,30%
<b>Desfavorable</b>	90 - 129	9	15,00%
<b>Muy Desfavorable</b>	50 - 89	1	1,70%
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: preparación autora



Fuente: preparación autora

**Figura 1** Porcentaje de participación Calificación variable clima laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.

### Interpretación

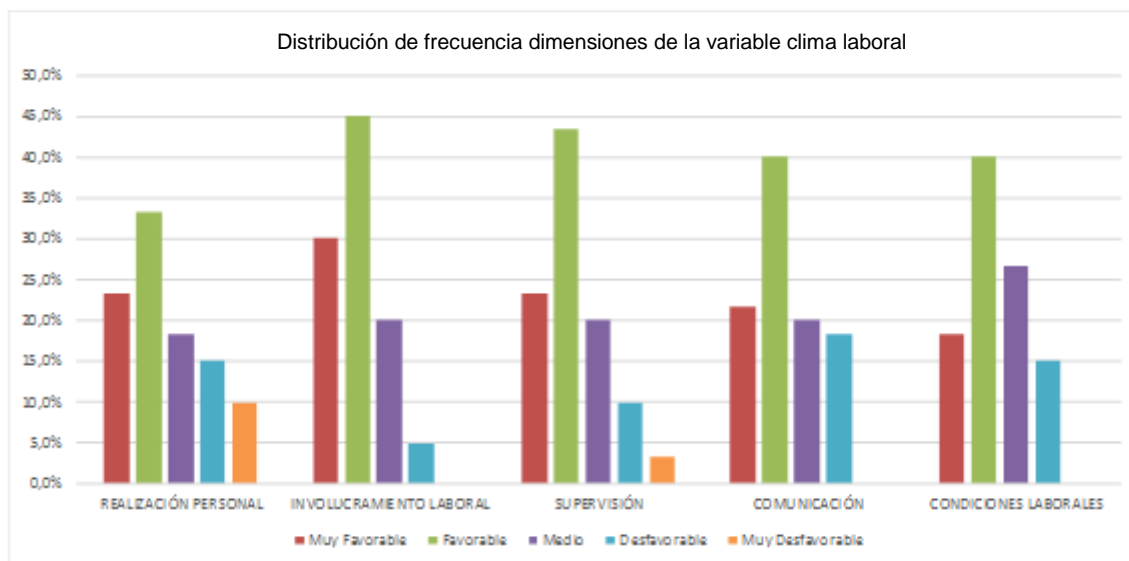
En la tabla 1 y figura 1 , se observa que, de los 60 colaboradores, el 23,3% manifiesta que el clima es muy favorable, 36,7% favorable, 23,3% medio, 15,0% desfavorable y el 1,7% muy desfavorable.

**Tabla 2**

**Porcentaje de participación en la calificación de las dimensiones del clima laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.**

CATEGORIA	REALIZACIÓN PERSONAL		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Favorable	14	23,3%	18	30,0%	14	23,3%	13	21,7%	11	18,3%
Favorable	20	33,3%	27	45,0%	26	43,3%	24	40,0%	24	40,0%
Medio	11	18,3%	12	20,0%	12	20,0%	12	20,0%	16	26,7%
Desfavorable	9	15,0%	3	5,0%	6	10,0%	11	18,3%	9	15,0%
Muy Desfavorable	6	10,0%	0	0,0%	2	3,3%	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración autora



Fuente: preparación autora

**Figura 2** Porcentaje de participación en la calificación de los dimensiones del clima laboral de los colaboradores la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.

## Interpretación

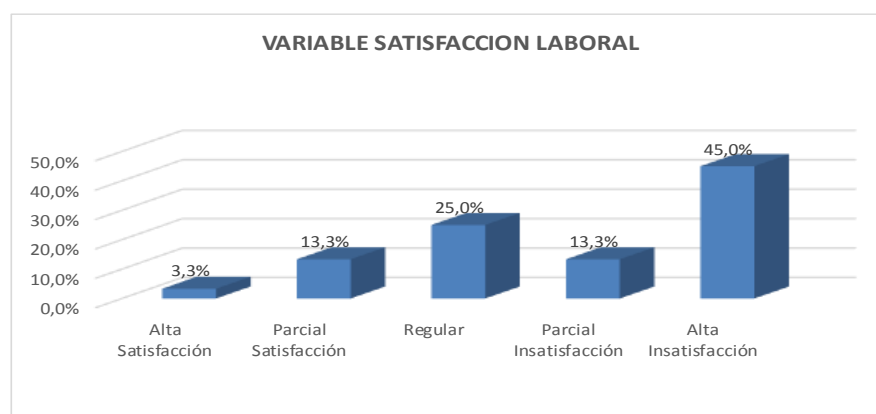
En la tabla 2 y figura 2, se observa que, de los 60 colaboradores, en la dimensión Autorrealización, 75% opina esta dimensión es favorable y el 25,0% lo considera desfavorable. En la dimensión involucramiento laboral el 95% considera favorable y el 5% desfavorable mostrando que no están comprometidos con la organización. En la dimensión supervisión el 96,7% lo estima como favorable y el 3,3% desfavorable. En la dimensión comunicación el 81,7% lo perciben como favorable y el 18,3% como desfavorable. En la dimensión condiciones laborales 85% lo percibe como favorable y el 15,0 % como desfavorable.

**Tabla 3**

*Participación porcentual en la calificación de la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.*

CUADRO GENERAL			
CATEGORÍA	PUNTAJE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alta Satisfacción	168 - +	2	3,3%
Parcial Satisfacción	149 - 167	8	13,3%
Regular	112 - 148	15	25,0%
Parcial Insatisfacción	93 - 111	8	13,3%
Alta Insatisfacción	0 - 92	27	45,0%
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: elaboración autora



Fuente: preparación autora

**Figura 3** *Porcentaje de participación calificación variable satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019.*

### Interpretación

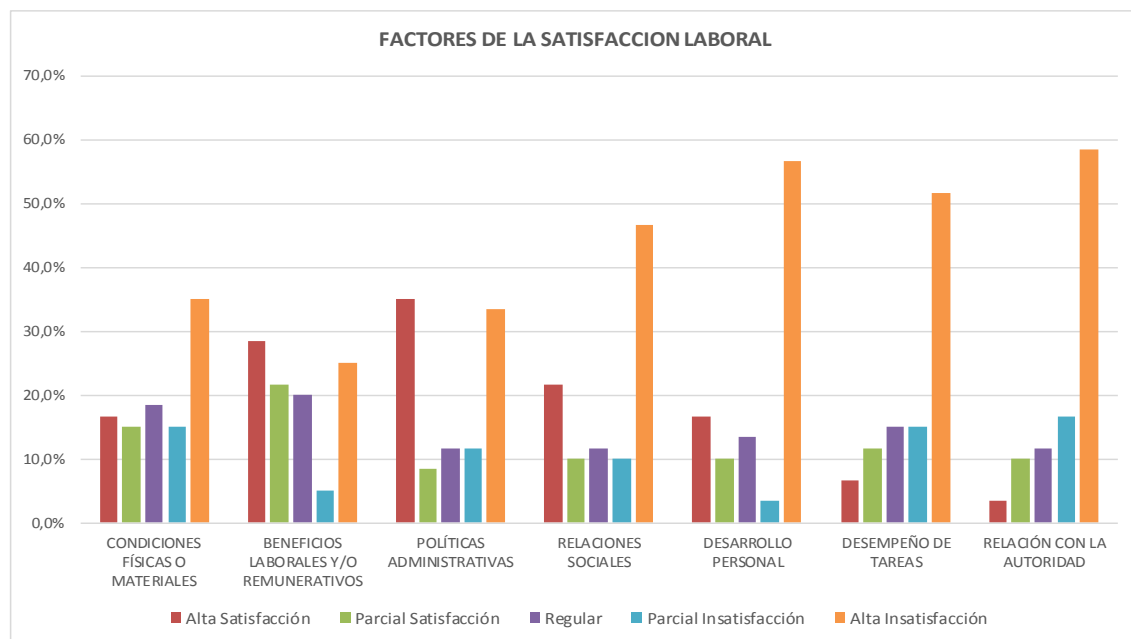
En la tabla 3 y figura 3, se observa que, de los 45% de los colaboradores, manifiesta una alta insatisfacción, 13.3% parcial insatisfacción, 25% regular satisfacción, 13,3% parcial satisfacción y el 3,3% alta satisfacción.

**Tabla 4**

*Participación porcentual calificaciones de las Dimensiones de satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo.*

CATEGORÍA	CONDICIONES FÍSICAS O MATERIALES		BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS		POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS		RELACIONES SOCIALES		DESARROLLO PERSONAL		DESEMPEÑO DE TAREAS		RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	
<b>Alta Satisfacción</b>	1	16,7%	1	28,3%	2	35,0%	1	21,7%	1	16,7%	4	6,7	2	3,3
<b>Parcial Satisfacción</b>	9	15,0%	1	21,7%	5	8,3	6	10,0%	6	10,0%	7	11,7	6	10,0
<b>Regula</b>	1	18,3%	1	20,0%	7	11,7%	7	11,7%	8	13,3%	9	15,0	7	11,7
<b>Parcial</b>	9	15,0%	3	5,0	7	11,7%	6	10,0%	2	3,3	9	15,0	10	16,7
<b>Alta Insatisfacción</b>	2	35,0%	1	25,0%	2	33,3%	2	46,7%	3	56,7%	31	51,7	35	58,3
<b>Totales</b>	6	100	6	100%	6	100	6	100	6	100%	6	100	6	100

*Fuente: preparación autora*



Fuente: preparación autora

**Figura 4 Dimensiones de los factores de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo**

## Interpretación

En la tabla 4 y figura 4, se observa que, de los 60 colaboradores el 65% están satisfechas con las condiciones físicas del clima laboral y el 35,0% siente alta insatisfacción, en la

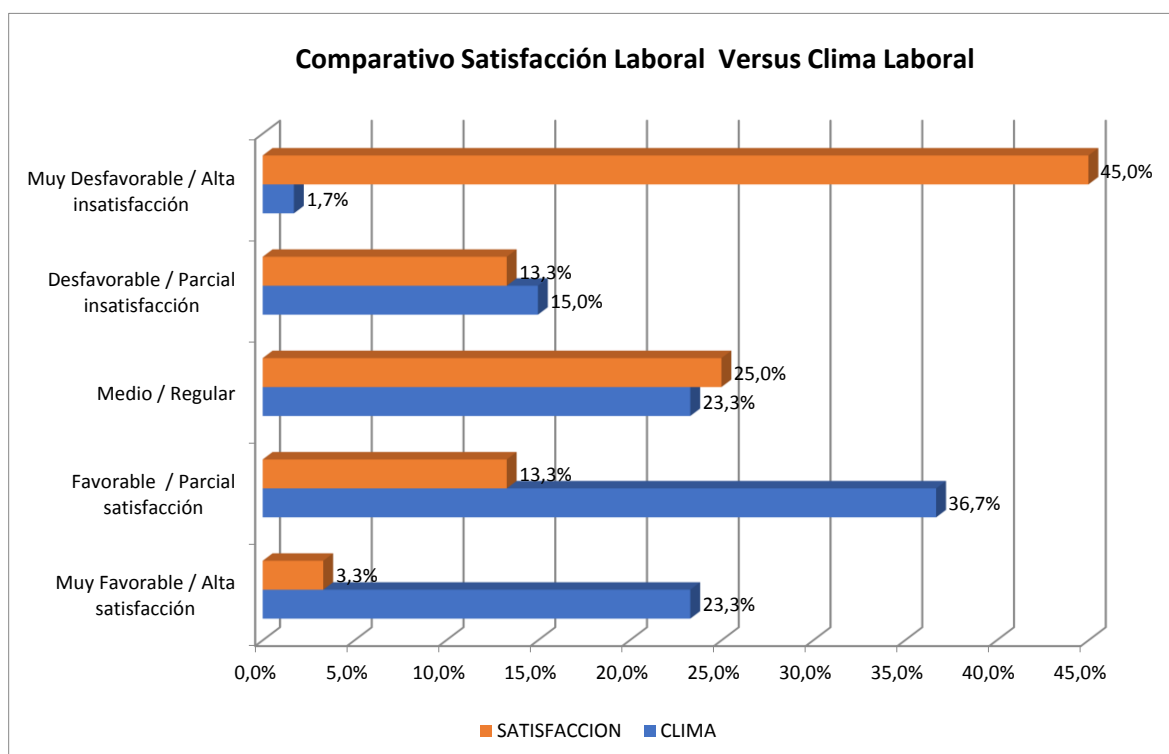
dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 75% están satisfechos y el 25,0% siente alta insatisfacción, en la dimensión políticas administrativas el 67,3% expresa satisfacción y el 33,3% y manifiesta alta insatisfacción, En la dimensión relaciones sociales el 53,3% manifiesta satisfacción y el 46,7% expresa alta insatisfacción, en la dimensión desarrollo personal 43,3% expresa satisfacción y el 56,7% demuestra alta insatisfacción, en la dimensión desempeño de tareas, 48,3% se siente satisfecho y el 51,7% siente alta insatisfacción, en la dimensión relación con la autoridad el 41,7 se sienten satisfechos y el 58,3% se sienten altamente insatisfechos.

**Tabla 5**

*Participación Porcentual en las calificaciones comparativas de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo 2019*

CLIMA LABORAL			SATISFACCION LABORAL		
CATEGORÍA	f	%	CATEGORÍA	f	%
Muy Favorable	14	23,3%	Alta Satisfacción	2	3,3%
Favorable	22	36,7%	Parcial Satisfacción	8	13,3%
Medio	14	23,3%	Regular	15	25,0%
Desfavorable	9	15,0%	Parcial Insatisfacción	8	13,3%
Muy Desfavorable	1	1,7%	Alta Insatisfacción	27	45,0%
<b>TOTAL</b>	60	100,0%	<b>TOTAL</b>	60	

*Fuente: preparación autora*



Fuente: preparación autora

**Gráfico 5** Comparativa de clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo

### Interpretación

Para el Clima Laboral, el 23,3% lo considera muy favorable, el 36,7% favorable, el otro 14,0% lo percibe como medio, el 9% como desfavorable y el 1% muy desfavorable. Para la SL, el 3,3% alta satisfacción, 13,3 % parcial satisfacción, 25,0% de manera regular, el 13,3% está parcialmente insatisfecho y el 45,0 % de los colaboradores está altamente insatisfecho.

### 3.2 Prueba Normalidad

Prueba de normalidad de Jarque –Bera (Anexo 03; figura 12 a la 17)

### 3.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 6

*Coefficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / clima laboral*

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,682**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,682**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

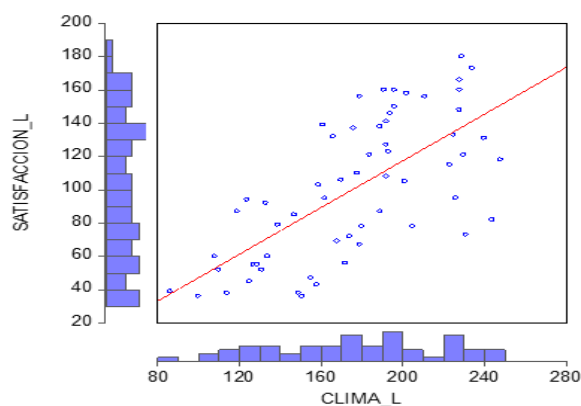
Para contrastar la hipótesis general “El Clima Laboral se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la GRTPE 2019”.

H<sub>0</sub> : Hipótesis nula (el clima laboral no se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución)

H<sub>a</sub> : Hipótesis alternativa (El clima laboral se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución)

En el entendido que el coeficiente de correlación de Pearson mide el nivel de asociación o dependencia de las variables, en la tabla número 6 están los resultados que arroja el software estadístico SPSS versión 20: Coeficiente de Pearson 0,682\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia los resultados demuestran que el Clima Laboral tiene correlación directa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.682$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones del Clima Laboral mejor será las calificaciones de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución como percepción de su Satisfacción Laboral.





Fuente: elaboración autora

**Figura 6** Diagrama dispersión satisfacción laboral y clima laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo.

Si observamos la figura numero 6 diagrama de dispersión de las variables de estudio nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejor clima laboral, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,682 tabla número 6.

**Tabla 7**

*Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Autorrealización Personal*

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,665**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,665**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

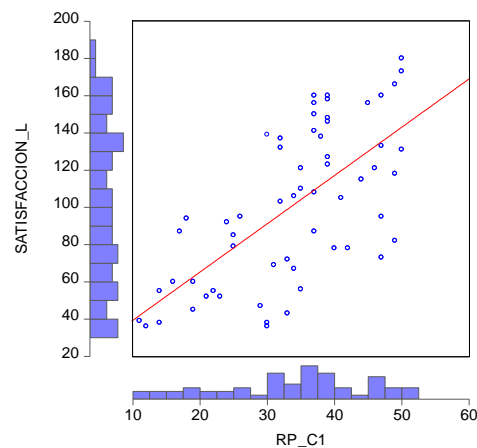
\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Para contrastar la hipótesis específica “La autorrealización personal se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la organización”. Se recurrió al método estadístico de prueba de hipótesis:

$H_0$  : Hipótesis nula (La autorrealización personal no se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución)

Ha : Hipótesis alternativa (La autorrealización personal se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución).

En la tabla número 7, se observa el Coeficiente de Pearson 0,665\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia, los resultados demuestran que la autorrealización tiene correlación directa determinante en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.665$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones de factor autorrealización personal mejor será las calificaciones de la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución como percepción de su complacencia laboral.



Fuente: elaboración autora

***Figura 7 Diagrama de dispersión variable satisfacción laboral y Autorrealización Personal Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo***

Si observamos la figura número 7, diagrama de dispersión de la variable Satisfacción Laboral y el factor autorrealización personal nos percatamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejor autorrealización personal, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,665 tabla número 7.

**Tabla 8***Coefficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Involucramiento Laboral*

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,650**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,650**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

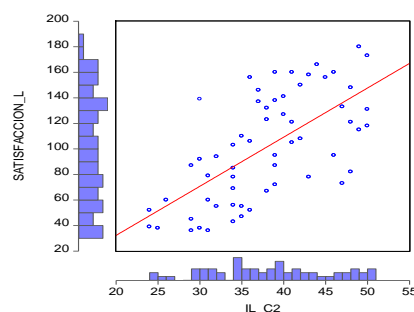
\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Para contrastar la hipótesis específica “El involucramiento laboral se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución”. Se recurrió al método estadístico de prueba de hipótesis:

$H_0$  : Hipótesis nula (El involucramiento laboral no se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución)

$H_a$  : Hipótesis alternativa (El involucramiento laboral se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución).

En la tabla número 8, se observa el Coeficiente de Pearson 0,650\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia, los resultados demuestran que el involucramiento laboral como factor del clima laboral tiene correlación directa y determinante en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.650$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones de factor involucramiento laboral mejor será las calificaciones de la complacencia laboral de los colaboradores de los colaboradores de la institución.



Fuente: elaboración autora

**Figura 8 Diagrama de Dispersión variable satisfacción laboral e Involucramiento Laboral Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo**

Si observamos la figura 8, diagrama de dispersión de la variable Satisfacción Laboral e involucramiento laboral apreciamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejor involucramiento laboral, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,650 tabla número 8.

**Tabla 9**

*Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Supervisión*

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,684**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,684**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

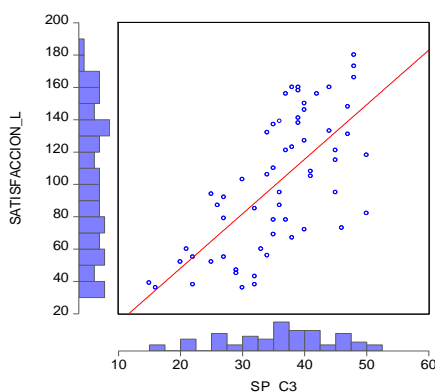
\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Para contrastar la hipótesis específica “La supervisión se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. Se recurrió al método estadístico de prueba de hipótesis:

$H_0$  : Hipótesis nula (La supervisión no se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución)

Ha : Hipótesis alternativa (La supervisión se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución).

En la tabla número 9, se observa el Coeficiente de Pearson 0,684\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia, los resultados demuestran que la supervisión tiene incidencia positiva y determinante en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.684$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones de factor supervisión mejor será las calificaciones de la complacencia laboral de los colaboradores la institución.



Fuente: elaboración autora

***Figura 9 Diagrama De Dispersión Variable satisfacción laboral/ Supervisión Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo.***

Si observamos la figura 9, diagrama de dispersión de la variable Satisfacción Laboral como y el factor supervisión, apreciamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal creciente esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejor supervisión laboral, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,684 tabla número 9.

**Tabla 10***Coefficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Comunicación*

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,672**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,672**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

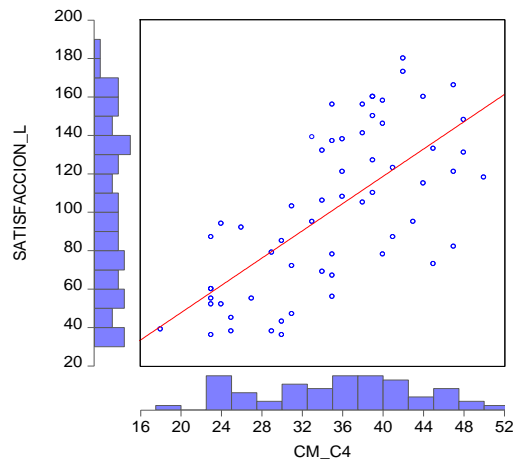
\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Para contrastar la hipótesis específica “La comunicación se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución”. Se recurrió al método estadístico de prueba de hipótesis:

$H_0$  : Hipótesis nula (La comunicación no se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ).

$H_a$  : Hipótesis alternativa (La comunicación se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ).

En la tabla número 10 se observa el Coeficiente de Pearson 0,672\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia, los resultados demuestran que la comunicación tiene correlación directa y determinante en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.672$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones de factor comunicación mejor será las calificaciones de la complacencia Laboral.



Fuente: elaboración autora

**Figura 10 Diagrama De Dispersión variable satisfacción laboral / Comunicación Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo**

Si observamos la figura 10, diagrama de dispersión de la variable Satisfacción Laboral y el factor comunicación apreciamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal creciente esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejor comunicación, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,672 tabla número 10.

**Tabla 11**

**Coeficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Condiciones Laborales**

		SATISFACCION_L	CLIMA_L
SATISFACCION_L	Correlación de Pearson	1	0,624**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
CLIMA_L	Correlación de Pearson	0,624**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

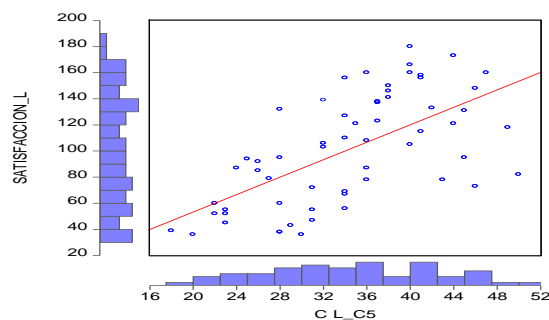
\*\* . La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

Para contrastar la hipótesis específica “Las condiciones laborales se correlaciona de manera significativa en la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución. Se recurrió al método estadístico de prueba de hipótesis:

$H_0$  : Hipótesis nula (Las condiciones laborales no se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución)

$H_a$  : Hipótesis alternativa (Las condiciones laborales se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución).

En la tabla número 11, se observa el Coeficiente de Pearson 0,624\*\* establece una correlación significativa al nivel de 0,000 (bilateral), En consecuencia, los resultados demuestran que las condiciones laborales tiene incidencia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución ( $r=0.624$ ,  $p=0,000<0,01$ ). Como el nivel de significancia para aceptar la hipótesis nula es de 0,0000 menor que 0,01 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis con un 99% de confianza. De lo cual se infiere que cuanto mejor sean las calificaciones de factor condiciones laborales mejor será las calificaciones de la complacencia laboral.



Fuente: elaboración autora

**Figura 11 Diagrama De Dispersión variable satisfacción aboral / Condiciones Laborales Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo Trujillo**

Si observamos la figura 11, diagrama de dispersión de las variables apreciamos que la distribución de los datos en ambos casos tiene una tendencia lineal positiva esto implica una relación directa entre las variables, es decir a mejores condiciones laborales, mayor satisfacción laboral así lo corrobora el coeficiente de Pearson 0,624 tabla número 11.



#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como se puede apreciar en la tabla 12 los coeficientes de Pearson que establecen la correlación o el nivel de asociación entre la variable Satisfacción Laboral y cada uno de las dimensiones del Clima Laboral. Coeficientes con los cuales se demostraron la validez de la hipótesis General y de cada una de las hipótesis específicas, permite afirmar que la variable Satisfacción Laboral es una variable explicada por cada uno de los factores del Clima Laboral (Realización o autorrealización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales); en consecuencia queda demostrado que la Clima Laboral con sus factores tiene correlación con la Satisfacción Laboral tal como lo establecen las teorías: De los dos factores, también conocida como la Teoría de la motivación e higiene. Planteado por Frederick Irving Herzberg (1923-2000).

**Tabla 12**

*Coefficiente de Correlación de Pearson satisfacción laboral / Factores Del Clima Laboral*

		Correlaciones					
		SATISFACCION					
		N L	RP C1	IL C2	SP C3	CM C4	C L C5
Correlación de Pearson	SATISFACCION L	1,000	,865	,860	,884	,872	,824
	RP_C1	,865	1,000	,890	,941	,938	,917
	IL_C2	,860	,890	1,000	,913	,907	,897
	SP_C3	,884	,941	,913	1,000	,900	,911
	CM_C4	,872	,938	,907	,900	1,000	,948
	C_L_C5	,824	,917	,897	,911	,948	1,000
Sig. (unilateral)	SATISFACCION L	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	RP_C1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	IL_C2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	SP_C3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	CM_C4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	C_L_C5	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	SATISFACCION L	60	60	60	60	60	60
	RP_C1	60	60	60	60	60	60
	IL_C2	60	60	60	60	60	60
	SP_C3	60	60	60	60	60	60
	CM_C4	60	60	60	60	60	60
	C_L_C5	60	60	60	60	60	60

Fuente: elaboración autora

Esta teoría plantea que las personas están influenciadas por dos factores: **Factores de Higiene:** Factores económicos: Sueldos, salarios y prestaciones sociales; Condiciones laborales: Iluminación y temperatura adecuados, entorno físico seguro; Seguridad: privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía; Factores sociales: Oportunidades para interactuar con los demás trabajadores; Categoría: Títulos de los puestos, oficinas propias y con ventanas, acceso al baño de los directivos; y por los **Factores de Motivación:** Trabajo estimulante: posibilidades de manifestar la propia personalidad y desarrollarse plenamente; Sentimiento de autorrealización: la certeza de contribuir en la realización de algo de valor; Reconocimiento de un valor bien hecho: La confirmación de que se ha realizado un trabajo importante; Logro o cumplimiento: La oportunidad de llevar a cabo cosas interesantes; Responsabilidad mayor: La consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al individuo mayor control del mismo. Condiciones consideradas en nuestro estudio tanto en los factores de la variable explicada “satisfacción laboral” como en los factores de la viable explicativa Clima Laboral, tal como se supuso en la formulación de la hipótesis general como específicas en la cual partió del supuesto de que esta variable con su factores (Realización o autorrealización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) inciden en la Satisfacción Laboral y en sus factores (Condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad).

Los resultados a los que se ha abordado con esta investigación refutan radicalmente los postulados de la teoría **X** en la que supone que al ser humano medio no le gusta trabajar por lo cual las organizaciones deben tener un ambiente controlista; por el contrario los resultados de esta investigación se alinean con la teoría **Y** que postula que los trabajadores hayan en su trabajo una mina de satisfacción; los trabajadores se comprometen con los objetivos de la organización en la medida que ésta le reconozca y recompense por su contribución y logros. La mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos organizacionales. También se rescata que en el clima laboral de la institución se aprecia postulados de la teoría **Z** que propugna que es fundamental en la productividad los valores de amistad, ingenio y confianza y que los líderes deben comportarse educadamente para facilitar la confianza en

los trabajadores por que se estima que los trabajadores producen y en consecuencia los controles en las empresas deben ser flexibles y basados en el autocontrol propiciando la atención a las relaciones humanas, sociales y la confianza recíproca.

Por lo tanto, se concluye que el Clima Laboral con los factores que los conforman tienen correlación directa en la satisfacción de los colaboradores de la institución así queda demostrado en contratación de la hipótesis general y específicas.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La Hipótesis general en la que se afirma que el clima laboral se correlaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobada con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.
2. La Hipótesis específica en la que se afirma que el factor autorrealización personal se correlaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobada con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.
3. La Hipótesis específica en la que se afirma que el factor involucramiento laboral se correlaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobada con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.
4. La Hipótesis específica en la que se afirma que el factor supervisión laboral se correlaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobada con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.
5. La Hipótesis específica en la que se afirma que el factor comunicación se correlaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobada con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.
6. La Hipótesis específica en la que se afirma que el factor condiciones laborales

se correlaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo queda comprobado con un 99% de confianza que en efecto tiene correlación directa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la oficina de administración de la “Gerencia Regional de Trabajo Trujillo” realizar la aplicación de las escalas dos o tres veces al año a efectos someter a pruebas de consistencia los resultados ya que las respuestas se pueden ver influenciadas por el estado de ánimo de los colaboradores y así reducir el margen de subjetividad
2. Se recomienda al administrador de la “Gerencia Regional de Trabajo Trujillo” la formulación de un plan de mejoramiento continuo a efectos evaluar periódicamente el clima laboral y su incidencia e impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores de la “Gerencia Regional de Trabajo Trujillo” dado que en toda organización estas variables son muy dinámicas están en constante cambio en cuanto dependen de la percepción de complacencia de los colaboradores.
3. A la Gerente Regional de Trabajo Trujillo se recomienda, crear una oficina de Gestión del Talento Humano para así promover el mejoramiento de la satisfacción laboral de los colaboradores ya que es importante suscitar el desarrollo personal y profesional, así como realizar las evaluaciones de desempeño, así como también diseñar modos de compensación para sus colaboradores ya que así se incentivaría a que realicen una mejor labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1990)., B. W. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa. México: Editorial Limusa.
- Academy Of de Management . (s.f.). Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1982.4285349>
- Amorós, E. (s.f.). EUMED.NET. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Argyris, C. (s.f.). INFED. Obtenido de <http://infed.org/mobi/chris-argyris-theories-of-action-double-loop-learning-and-organizational-learning/>
- Botello, M. M. (s.f.). *Revista de Humanidades y Ciencias soclaes*. Obtenido de Universidad de Talca. Instituto de Estudios Humanísticos: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762008000200004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004)
- Camacho, O. d. (s.f.). ISSUU. Obtenido de [https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento\\_humano\\_enlas\\_organiz](https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humano_enlas_organiz)
- Campbell, D. T. (s.f.). SAGE JOURNALS. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/107808747100700202>
- CARLOS ANIBAL MANOSALVAS VACA, L. O. (s.f.). Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/3223/322339789001/>
- Carlos Anibal Manosalvas Vaca1, L. O. (s.f.). UNIVERSIDAD EAFIT REVISTAS ACADEMICAS. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650/2694>
- CARLOS ANIBAL, L. O. (s.f.). UNIVERSIDAD EAFIT REVISTAS ACADEMICAS. Obtenido de <file:///C:/Users/javie/Downloads/2650-Article%20Text-11862-2-10-20150717.pdf>

- Carrillo, S. P. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/javie/Downloads/4909-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19088-1-10-20140316.pdf>
- Chanamé, C. (s.f.). 4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver. Obtenido de Blog Posgrado - Universidad Continental: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver#>
- CHIANG VEGA Maria Margarita, S. B. (s.f.). Obtenido de [file:///C:/Users/javie/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralEnInstitucionesPublicas-2234840%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/javie/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralEnInstitucionesPublicas-2234840%20(1).pdf)
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (s.f.). Redalyc.Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal. Obtenido de [file:///C:/Users/javie/Downloads/art%C3%ADculo\\_redalyc\\_29916206.pdf](file:///C:/Users/javie/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_29916206.pdf)
- Christian Cabezas Guerra, M. C. (s.f.). REVISTA DE INVESTIGACIÓN SPICOLOGICA. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3658>
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (s.f.). Universum Revista de Humanidades y Ciencias Sociales. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004>
- Díaz, G. U. (s.f.). Biblioteca digital Dirección de sistema de informática y Comunicación UNT. Obtenido de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8046/urciadiatz\\_grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8046/urciadiatz_grecia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, A. E. (s.f.). Entrevista Motivo Publicación libro "Setenta semanas en el trópico". (F. S. Drago, Entrevistador) Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=64DzOK3bj1Q>
- Field, R. H. (s.f.). THE TAVISTOCK INSTITUTE. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678203500302>

- Forehand, G. a. (s.f.). Scientific Research Publishing. Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497187](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497187)
- Herzberg's. (s.f.). Motivation-Hygiene Theory and Job. Obtenido de ResearchGate: [https://www.researchgate.net/journal/1394-2603\\_Aasian\\_Academy\\_of\\_Management\\_Journal](https://www.researchgate.net/journal/1394-2603_Aasian_Academy_of_Management_Journal)
- Judge, S. P. (2009). Comportamiento organizacional. En S. P. Robbins, Comportamiento organizacional (pág. 718). México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- LOPEZ, C. (s.f.). GESTIOPOLIS. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>
- Lucila Cárdenas Niño, Y. C. (s.f.). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia . Obtenido de <file:///C:/Users/javie/Downloads/Dialnet-ModeloDeIntervencionEnClimaOrganizacional-5134720.pdf>
- MacGregor. (s.f.). Sacred Heart University DigitalCommons@SHU. Obtenido de [https://digitalcommons.sacredheart.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1419&context=wcob\\_fac](https://digitalcommons.sacredheart.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1419&context=wcob_fac)
- maco2016blog . (s.f.). Obtenido de <https://maco2016blog.wordpress.com/2016/06/09/clima-organizacional/>
- MAURICIO, C. V. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/javie/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralEnInstitucionesPublicas-2234840.pdf>
- McClelland. (s.f.). PRABOOK. Obtenido de [https://prabook.com/web/patricia\\_g.mcclelland/245667](https://prabook.com/web/patricia_g.mcclelland/245667)
- McGregor, D. (s.f.). <http://teoria-administrativas-2012.blogspot.com/p/teoria-sistemica.html>. Obtenido de TEORIAS ADMINISTRATIVAS: <http://teoria-administrativas-2012.blogspot.com/p/teoria-sistemica.html>
- Mendez, A. C. (2001). Metodología Diseño y Desarrollo Del Proceso De Investigación. Bogotá D.C., Colombia, Departamento de Lamayequé, Perú: Mac Graw Hill.

Moberg, B. y. (1990).

Moberg, B. y. (1990).

Moberg, B. y. (1990).

OUCHI, W. (s.f.). GESTION:ORG. Obtenido de <https://www.gestion.org/las-teorias-x-y-y-z-en-administracion-de-empresas/>

Peña Cárdenas, M. C. (s.f.). SSRN Revista Internacional Administración & Finanzas. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2499791](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2499791)

PÉREZ, A. (s.f.). CEOLEVEL. Obtenido de <http://www.ceolevel.com/herzberg>

ROBBINS, S. P. (2009 ). Organizational behavior. Pearson Prentice Hall - Upper Saddle River, N.J.

Romo, R. S. (s.f.). Eumed.net\_Iniciclopedía virtual. Obtenido de [file:///C:/Users/javie/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIa11208.33850/432.pdf](file:///C:/Users/javie/AppData/Local/Temp/Rar$DIa11208.33850/432.pdf)

SÁNCHEZ., R. Y. (2016). Obtenido de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos\\_Rosa\\_Tesis\\_PS.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf)

Schuster., L. G. (s.f.). DOCPLAYER. Obtenido de <https://docplayer.es/326643-Clima-organizacional-hacia-un-nuevo-modelo.html>

T1 - Johansson, G. V.-2. (s.f.). ResearchGate. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/225781552\\_Johansson\\_G\\_Visual\\_perception\\_of\\_biological\\_motion\\_and\\_a\\_model\\_for\\_its\\_analysis\\_Atten\\_Percept\\_Psychophys\\_14\\_201-211/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/225781552_Johansson_G_Visual_perception_of_biological_motion_and_a_model_for_its_analysis_Atten_Percept_Psychophys_14_201-211/citation/download)

Tietjen, M. A. (s.f.). ESMERALDINSIGHT. Obtenido de <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00251749810211027>

Vega, P. y. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/javie/Downloads/Dialnet-MetodologiaDeEvaluacionDelClimaOrganizacionalATrav-5061177.pdf>

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). Obtenido de [file:///C:/Users/javie/Downloads/Clima\\_Organizacional\\_Hacia\\_un\\_Nuevo\\_Mode%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/javie/Downloads/Clima_Organizacional_Hacia_un_Nuevo_Mode%20(1).pdf)



VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). Obtenido de <https://docplayer.es/326643-Clima-organizacional-hacia-un-nuevo-modelo.html>

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). Obtenido de [https://www.academia.edu/25550838/Clima\\_Organizacional\\_Hacia\\_un\\_Nuevo\\_Modelo](https://www.academia.edu/25550838/Clima_Organizacional_Hacia_un_Nuevo_Modelo)

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). DOCPLAYER. Obtenido de <https://docplayer.es/326643-Clima-organizacional-hacia-un-nuevo-modelo.html>

VILLAMIZAR, G. E. (s.f.). unicauca.edu.co. Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)

Vroom, H. (s.f.). Vroom V H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964. 331 p.  
Obtenido de <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>

Hernandez, Fernández y Baptista. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill .

# ANEXOS

**Anexo 01****ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC****DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Sexo : Masculino ( ) Femenino ( ) Empresa: \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a los que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo la alternativa, la que la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca 1 ;Poco 2 ;Regular o Algo 3; Mucho 4;Todo o Siempre 5

1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus compañeros.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos del trabajo.	
9	En mi oficina la información fluye adecuadamente.	
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13	La evaluación que se hacen en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26	Las actividades en las que trabaja permiten aprender y desarrollarse.	
27	Cumplir con tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30	Existe buena administración de los recursos.	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivos de orgullo del personal.	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	

39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión y misión de valores de la institución.	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o a planes establecidos.	
44	Existen colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	
45	Se dispone la tecnología que facilite el trabajo.	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Se conoce los avances en las otras áreas de la organización.	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	

## Anexo 02

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales les agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son sólo opiniones.

Total Acuerdo: TA

De Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

N	ITEM	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.  En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas					

	reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					



## Anexo 03

### Pruebas de Normalidad

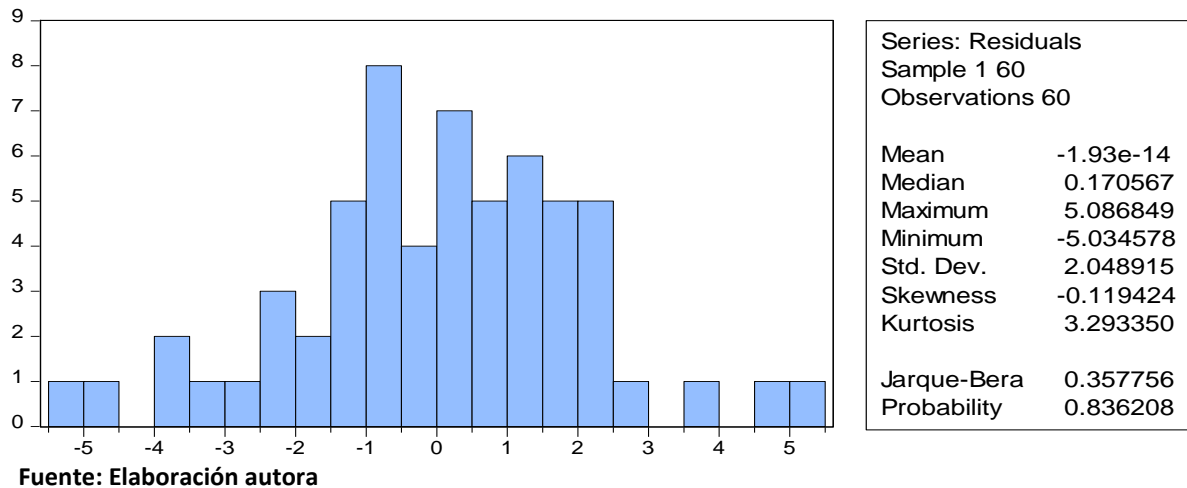
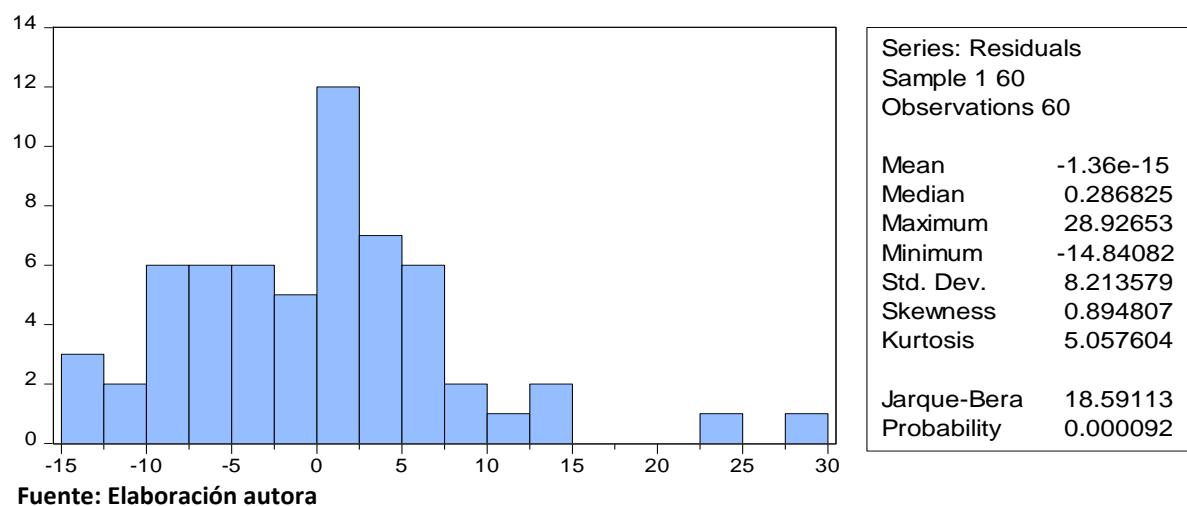


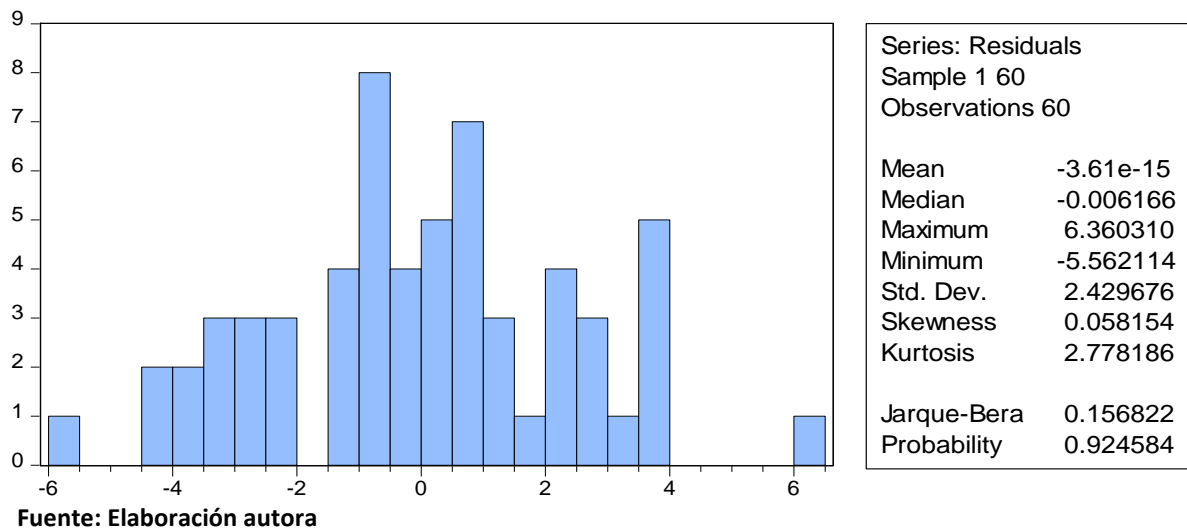
Figura 12 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Clima Laboral (St\_Ct)

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (-0,1194249) está en el intervalo [-2 y 2], el coeficiente de kurtosis (3,293350) está por fuera del intervalo [-2 y 2] desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, sin embargo el contraste formal de Jarque-Bera acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor 0,836208 es mayor que 0,05**.



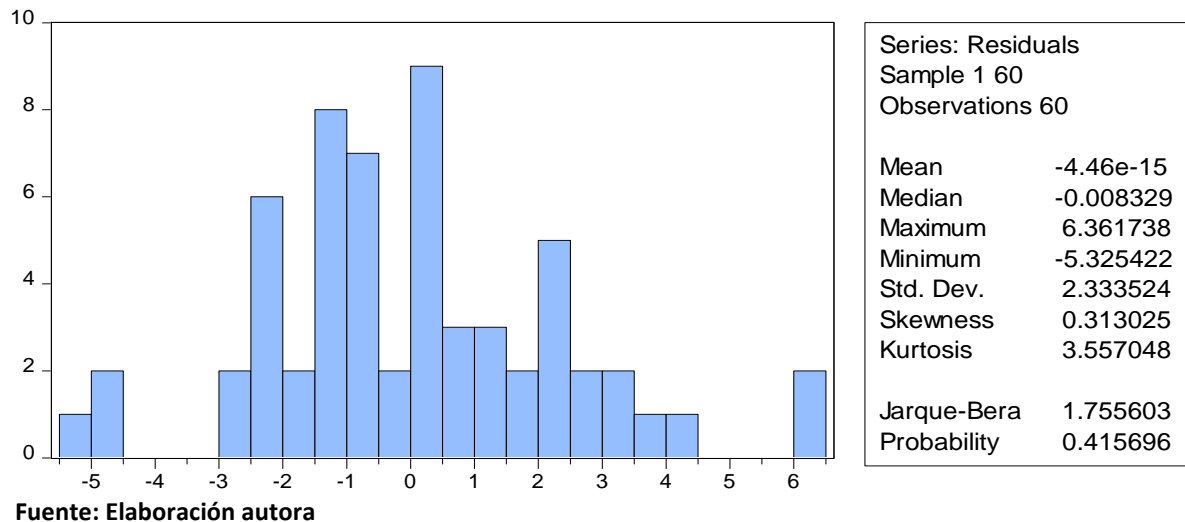
**Figura 13 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Autorrealización Personal (St\_C1)**

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (0,894807) está en el intervalo [-2 y 2], el coeficiente de curtosis (5,057604) está por fuera del intervalo [-2 y 2] desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, el contraste formal de Jarque-Bera no acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor (0,000092) menor 0,05**.



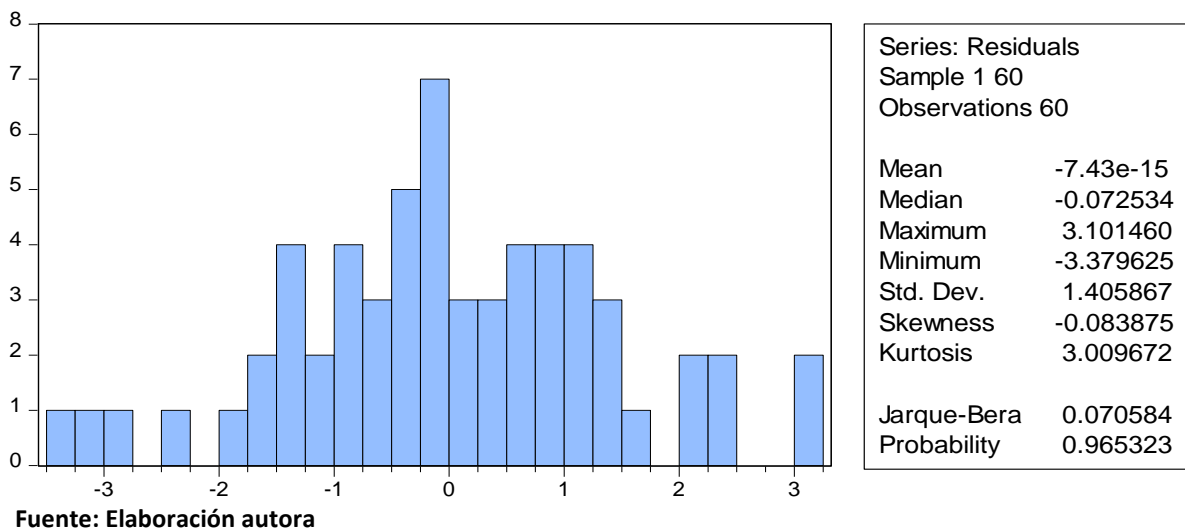
**Figura 14 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Involucramiento Laboral (St\_C2)**

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (0.58154) está en el intervalo [-2 y 2], el coeficiente de curtosis (2,778186) está por fuera del intervalo [-2 y 2] desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, el contraste formal de Jarque-Bera acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor (0,924584) mayor 0,05**.



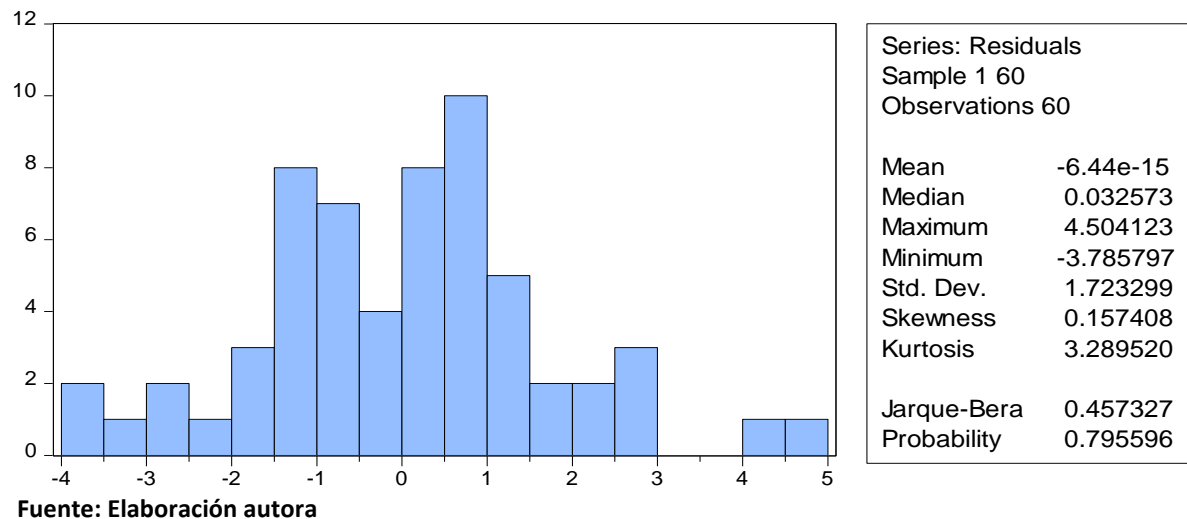
**Figura 15 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Supervisión Laboral (St\_C3)**

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (0,313025) está en el intervalo  $[-2 \text{ y } 2]$ , el coeficiente de curtosis (3,557048) está por fuera del intervalo  $[-2 \text{ y } 2]$  desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, el contraste formal de Jarque-Bera acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor (0,415696) mayor 0,05**.



**Figura 16 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Comunicación Laboral (St\_C4)**

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (-0,083875) está en el intervalo [-2 y 2], el coeficiente de curtosis (3,009672) está por fuera del intervalo [-2 y 2] desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, el contraste formal de Jarque-Bera acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor (0,965323) mayor 0,05**.



**Figura 17 Prueba De Normalidad Variables Satisfacción Laboral Condiciones Laborales (St\_C5)**

En el histograma se puede apreciar que coeficiente de asimetría (0.157408) está en el intervalo [-2 y 2], el coeficiente de curtosis (3,289520) está por fuera del intervalo [-2 y 2] desde esta perspectiva no es claro aceptar la normalidad, el contraste formal de Jarque-Bera acepta formalmente la normalidad de los residuos dado que **p-valor (0,795596) mayor 0,05**.

## Anexo 04

### MATRIZ DE DATOS CON LOS PUNTAJES DE LAS VARIABLES Y SUS CORRESPONDIENTES DIMENSIONES

ITEM	RP_C1	IL_C2	SP_C3	CM_C4	CL_C5	TOTAL_CLIMA_LB	CF M_S1	BL O REM_S2	P A_S3	RS_S4	DP_S5	DT_S6	RLA_S7	TOTAL_SATISF_LB
1	50	50	47	48	45	240	25	25	24	24	23	37	31	188
2	39	40	40	39	34	192	20	20	20	20	17	30	23	150
3	31	34	35	34	34	168	16	17	18	17	17	26	23	134
4	21	24	20	23	22	110	11	12	10	12	11	18	15	88
5	30	31	30	30	30	151	15	16	15	15	15	23	20	119
6	49	44	48	47	40	228	25	22	24	24	20	37	27	178
7	47	47	44	45	42	225	24	24	22	23	21	35	29	176
8	39	43	39	40	41	202	20	22	20	20	21	31	28	160
9	12	29	16	23	20	100	6	15	8	12	10	18	14	82
10	14	25	22	25	28	114	7	13	11	13	14	19	19	96
11	37	42	40	39	38	196	19	21	20	20	19	30	26	154
12	39	38	38	41	37	193	20	19	19	21	19	32	25	154
13	34	36	34	34	32	170	17	18	17	17	16	26	22	133
14	18	32	25	24	25	124	9	16	13	12	13	19	17	98
15	19	29	29	25	23	125	10	15	15	13	12	19	16	98
16	11	24	15	18	18	86	6	12	8	9	9	14	12	69
17	22	32	27	23	23	127	11	16	14	12	12	18	16	97
18	44	49	45	44	41	223	22	25	23	22	21	34	28	174
19	45	45	42	38	41	211	23	23	21	19	21	30	28	163
20	33	39	40	31	31	174	17	20	20	16	16	24	21	132
21	26	39	36	33	28	162	13	20	18	17	14	26	19	126
22	37	40	39	38	38	192	19	20	20	19	19	30	26	151
23	47	47	46	45	46	231	24	24	23	23	23	35	31	182
24	25	34	32	30	26	147	13	17	16	15	13	23	18	115
25	41	41	41	38	40	201	21	21	21	19	20	30	27	157
26	34	38	38	35	34	179	17	19	19	18	17	27	23	140
27	38	39	39	36	37	189	19	20	20	18	19	28	25	148
28	49	48	50	47	50	244	25	24	25	24	25	37	34	193
29	32	38	34	34	28	166	16	19	17	17	14	26	19	129
30	25	31	27	29	27	139	13	16	14	15	14	23	18	110

31	23	36	25	24	23	131	12	18	13	12	12	19	16	100
32	16	26	21	23	22	108	8	13	11	12	11	18	15	87
33	14	35	22	27	31	129	7	18	11	14	16	21	21	107
34	17	29	26	23	24	119	9	15	13	12	12	18	16	94
35	49	50	50	50	49	248	25	25	25	25	25	39	33	196
36	46	48	45	47	44	230	23	24	23	24	22	37	30	182
37	32	34	30	31	32	159	16	17	15	16	16	24	22	125
38	50	50	48	42	44	234	25	25	24	21	22	33	30	180
39	50	49	48	42	40	229	25	25	24	21	20	33	27	174
40	29	35	29	31	31	155	15	18	15	16	16	24	21	123
41	39	48	47	48	46	228	20	24	24	24	23	37	31	183
42	24	30	27	26	26	133	12	15	14	13	13	20	18	104
43	37	39	36	41	36	189	19	20	18	21	18	32	25	151
44	30	30	32	29	28	149	15	15	16	15	14	23	19	116
45	35	34	34	35	34	172	18	17	17	18	17	27	23	136
46	19	31	33	23	28	134	10	16	17	12	14	18	19	104
47	40	34	35	35	36	180	20	17	18	18	18	27	25	142
48	35	35	35	39	34	178	18	18	18	20	17	30	23	143
49	39	39	39	39	40	196	20	20	20	20	20	30	27	156
50	42	43	37	40	43	205	21	22	19	20	22	31	29	163
51	37	36	37	35	34	179	19	18	19	18	17	27	23	140
52	33	34	32	30	29	158	17	17	16	15	15	23	20	122
53	47	46	44	44	47	228	24	23	22	22	24	34	32	180
54	39	37	40	40	38	194	20	19	20	20	19	31	26	154
55	37	42	41	36	36	192	19	21	21	18	18	28	25	149
56	37	41	38	39	36	191	19	21	19	20	18	30	25	150
57	35	41	37	36	35	184	18	21	19	18	18	28	24	144
58	47	46	45	43	45	226	24	23	23	22	23	33	31	177
59	32	37	35	35	37	176	16	19	18	18	19	27	25	140
60	30	30	36	33	32	161	15	15	18	17	16	26	22	128

Fuente: Elaboración autora

# Anexo 05

## Baseado de datos Clima Laboral

Nº de Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
1	5	3	1	1	2	5	4	3	2	1	3	3	3	1	2	1	3	3	5	2	4	2	5	2	3	3	3	5	4	2	3	1	1	1	5	4	3	5	5	1	4	1	1	1	5	2	3	3	4	3	4	2	5	3	1	4	2	4	3	3
2	5	4	5	3	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	
3	4	4	4	2	3	5	4	3	1	1	3	5	4	3	4	2	2	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	5	5	1	4	4	5	5	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	
4	4	4	4	3	3	5	5	3	2	3	3	5	4	3	3	2	3	5	5	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5			
5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	2	1	3	4	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	
6	5	4	2	3	3	5	5	4	1	1	3	4	4	2	3	1	2	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	1	2	1	2	5	4	2	5	5	4	4	3	5	3	3	2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	
7	5	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	5	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3		
8	4	4	3	2	3	3	4	3	1	1	3	5	4	2	3	1	1	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	2	2	1	2	5	5	3	5	5	2	5	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
9	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	
10	5	4	4	2	3	5	4	3	1	3	5	3	4	4	3	1	2	5	5	5	4	4	5	2	4	3	4	5	3	3	1	2	4	2	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	
11	5	4	4	1	4	5	5	4	1	1	4	4	4	3	2	1	1	5	4	4	1	3	4	1	4	2	3	5	3	2	1	1	3	1	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3			
12	5	4	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	2	5	3	5	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	
13	5	4	3	2	3	5	4	4	1	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	1	3	2	5	5	4	5	5	3	5	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3		
14	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	3	4	5	3	3	1	2	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	
15	5	4	4	2	3	5	5	5	1	4	3	4	4	5	2	3	1	5	5	3	1	5	4	2	4	3	4	5	3	4	1	2	4	2	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
16	5	4	4	3	3	5	4	4	1	1	4	5	4	1	2	1	2	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	2	1	2	5	5	4	5	5	2	5	3	4	3	3	1	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	
17	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	1	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	2	4	2	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3
18	5	4	4	2	3	5	3	4	3	2	4	3	4	2	1	1	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	5	3	2	1	1	1	2	5	5	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3			
19	5	4	4	1	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	1	2	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3		
20	5	4	4	2	3	5	5	4	2	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	3	5	1	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	5	4	4	2	3	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	2	4	5	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2	3	1	1	2	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	
22	5	4	4	3	3	5	4	5	2	1	5	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3
23	5	4	4	2	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	5	2	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4
24	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	2	3	2	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3		
25	5	4	3	2	3	5	4	4	3	2	4	5	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	2	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	
26	5	4	3	3	5	5	4	2	2	4	4	4	3	2	1	3	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	3	2	2	3	2	3	5	5	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3		
27	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	4	3	2	2	2	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	3	2	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3			
28	5	4	3	2	3	5	5	3	1	2	5	1	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	3	1	2	5	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	5	1	3	5	4	3				
29	5	4	2	3	3	5	4	2	3	5	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
30	5	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	3	1	3	2	2	1	5	5	3	5	5	2	5	3	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	
31	5	4	3	2	3	4	5	4	1	2	3	3	4	1	1	2	2	5	4	3	1	4	5	3	4	3	4	5	3	1	1	2	1	1	4	5	3	5	5	2	3	1	4	2	3	2	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3		
32	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	5	3	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3		
33	4	4	4	2	3	5	5	4	1	4	4	4	2	2	3	1	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	1	3	3	1	4	5	3	3																							

### Baseado de datos Satisfacción laboral

72



## Anexo 07

### Autorización para aplicar escalas en la Gerencia Regional de trabajo y Promoción del Empleo



SOLICITO: DESARROLLAR TESIS DE MAESTRIA  
EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO LA LIBERTAD.

MG. JACKELINE BUSTAMANTE FERNÁNDEZ

Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-La Libertad.



YHADIRA BOCANEGRA MORAN, identificada con

DNI 43773473, con domicilio avenida Huamán 112

Victor Larco, ante Ud.me presento y digo.

Que, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez, solicitarle el poder realizar la aplicación de la tesis de maestría denominada "Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo Trujillo 2019", para lo cual requiero de su autorización para aplicar las pruebas de recolección de datos.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Trujillo, 16 de abril del 2019

Yhadira Bocanegra Morán

Colaboradora de la GRTPE

## Anexo 08

### Evaluación de Criterio de Jueces escala de Clima Laboral

43	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x	
44	20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x	
45	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x	
46	30. Existe buena administración de los recursos.	x		x		x	
47	35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x	
48	40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x	
49	45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x	
50	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SERGIO URBINA ALVARADO

DNI: 70601620

Especialidad del validador: RECURSOS HUMANOS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de April del 2019

  
**Firma del Experto Informante.**  
 JUEFE DE GESTIÓN HUMANA  
 TRUJILLO

43	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
44	20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
45	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
46	30. Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
47	35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
48	40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
49	45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Danny Roger Cenas Reyna  
DNI: 72297170

Especialidad del validador: Gestión Pública

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...16 de Abril del 2017  
REGION "LA LIBERTAD"  
Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social  
Mg. Danny Roger Cenas Reyna  
ADMINISTRADOR  
Firma del Experto Informante.

43	15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
44	20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
45	25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
46	30. Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
47	35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
48	40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
49	45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
50	50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Angel W. Mejia Saldarriaga

DNI: 42652510

Especialidad del validador: Organización

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



..... de ..... del 20.....

Firma del Experto Informante.

## Anexo 09

### Evaluación de Criterio de Jueces escala Satisfacción Laboral

Observaciones (prestar si hay suficiencia)

---

Opción de aplicabilidad: Aplicable [x] | Aplicable después de corregir [ ] | No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Del Mgr. Rogel M. Rojas Sotomayor

DNI: 42552510

Especialidad del validador: Organización

Fecha del Reporte Informante: 12 de Julio del 2012

 12 de Julio del 2012

Nota: Informar la día siguiente a la fecha de la validación para poder ser validado por el juez validador.

DIMENSION 4: Relaciones Sociales						
	SI	No	SI	No	SI	No
19. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20. Me agrada trabajar con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 5: Desarrollo Personal						
23. Siento que el trabajo que hago es justo para mi carrera de vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27. Si mi trabajo me hace sentir orgulloso.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28. Hacerlo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 6: Desarrollo de Tareas						
29. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30. Me siento motivado al hacer la labor que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31. Las tareas que realizo las percibo como algo de importancia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32. Mi trabajo me desafía.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33. Me gusta el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34. Me siento comprometido con la actividad que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 7: Relación con la Autoridad						
35. Mi(s) jefe(s) me(s) compromete(n).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36. Es para la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37. Llevase bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
39. No me siento a gusto con mis jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
40. Mi(s) jefe(s) valoran(s) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



Observaciones (prestar el mayor énfasis):

Opción de aplicabilidad: Aplicable [x] | Aplicable después de corregir [ ] | No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. DESEO JORDAN RIVERA

DNI: 75662622

Especialidad del

validador: Psicología

01/01

Previamente a la firma correspondiente al presente informe, el validador declara que ha leído y entendido el contenido del mismo, que ha sido elaborado para representar el desempeño o desarrollo profesional del sujeto, que la información es veraz y que no contiene ningún tipo de discriminación, ni tampoco, cualquier otro tipo de discriminación.

Nota: Si el validador, al dar conformidad a este informe, declara que no ha leído y entendido el contenido del mismo, el presente informe no será válido.

15 de Abril del 2022

  
Firma del validador  
ID: 707714

DIMENSION 4: Relaciones Sociales		SI	No	SI	No	SI	No
15	3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x	
16	9. Me gusta trabajar con mis compañeros.	x		x		x	
17	16. Prefiero tener distancia con las personas con las que Trabajo	x		x		x	
18	24. La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.	x		x		x	
DIMENSION 5: Desarrollo Personal		SI	No	SI	No	SI	No
19	4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x	
20	10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x	
21	18. Excluido de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x	
22	25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi Trabajo.	x		x		x	
23	28. Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x	
24	34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	x		x		x	
DIMENSION 6: Desarrollo de Valores		SI	No	SI	No	SI	No
25	5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x	
26	11. Me siento realizado(a) así con la labor que realizo.	x		x		x	
27	19. Los valores que realizo los percibo como algo sin importancia.	x		x		x	
28	26. Mi trabajo me alienta.	x		x		x	
29	30. Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x	
30	35. Me siento comprometido con la actividad que realizo.	x		x		x	
DIMENSION 7: Relación con la Autoridad		SI	No	SI	No	SI	No
31	6. Mi(s) jefe(s) actúan(s) correctamente(s).	x		x		x	
32	12. Si gusto la disposición de mi jefe cuando me pide alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x	
33	20. Llevo bien con el jefe(a) beneficiario la calidad del trabajo.	x		x		x	
34	27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	x		x		x	
35	31. No me siento a gusto con mi jefe.	x		x		x	
36	36. Mi(s) jefe(s) valoran(s) el esfuerzo que hago en mi Trabajo.	x		x		x	

79